

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

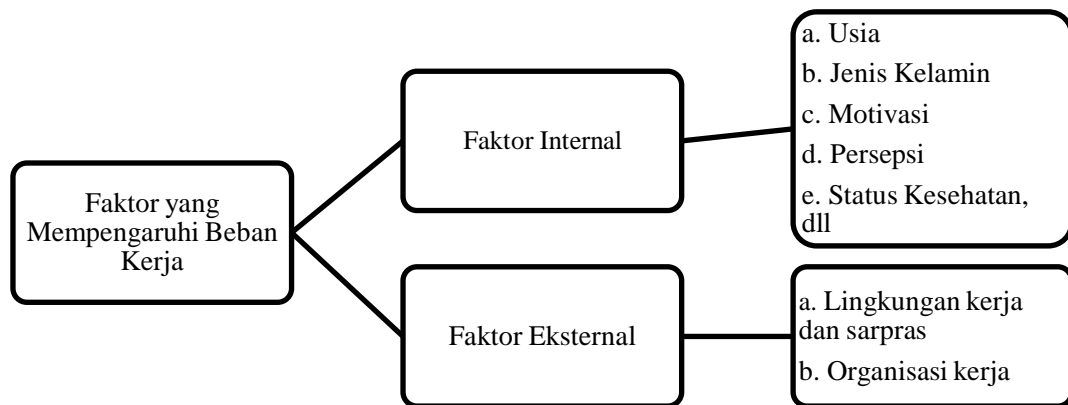
Suatu pekerjaan memiliki beban tersendiri bagi setiap karyawan karena memiliki tingkat kemampuan yang berbeda baik berupa fisik, sosial ataupun mental.

Beban Kerja merupakan volume pekerjaan baik fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab karyawan (Mahawati dkk, 2021:4).

Menurut Mudayana dalam Silanno (2012) “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), “suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/ kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain”:



Gambar 1: Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja
Sumber : (Koesomowidjojo, 2017:24)

a. Faktor Internal

Salah satu faktor dari dalam tubuh manusia (jenis kelamin, usia, postur tubuh, kesehatan, motivasi, keinginan, kepuasan) yang terjadi karena reaksi beban kerja dari luar.

Salah satu hal yang dipertimbangkan perusahaan dalam pemberian beban pekerjaan yaitu jenis kelamin, status kesehatan, usia, postur tubuh. Selain itu, faktor psikis (kepuasan, keinginan, motivasi, atau persepsi) juga mempengaruhi.

b. Faktor Eksternal

Faktor berasal dari luar tubuh karyawan (tugas-tugas fisik, lingkungan kerja, organisasi kerja). Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi. Contoh ketidaknyamanan lingkungan kerja seperti cahaya yang kurang optimal, debu, paparan zat kimia selama bekerja, suhu ruang yang panas, asap, sirkulasi udara yang kurang.

Soleman (2011) mengelompokkan beban kerja kedalam 2 skala penilaian, antara lain:

- a. Faktor internal terdiri dari motivasi, persepsi, keinginan, dan kepuasan.
- b. Faktor eksternal terdiri dari lamanya waktu kerja, kompleksitas pekerjaan, dan waktu istirahat.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), ada beberapa indikator beban kerja yakni:

- a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi dimana karyawan dapat memahami dan menguasai pekerjaannya. Perusahaan hendaknya memiliki, mensosialisasikan dan menerapkan SOP (*Standart Operating Prosedure*) sehingga karyawan dapat:

- 1) Meminimalisir kesalahan tahap demi tahap;
- 2) Mudah melaksanakan pekerjaan yang telah di delegasikan oleh atasan;
- 3) Lebih berhati-hati untuk mengurangi kecelakaan kerja;
- 4) Meningkatkan kredibilitas, komparabilitas, dan pertahanan serta mengurangi beban kerja
- 5) Melakukan monitoring dan evaluasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan;
- 6) Membantu karyawan mengambil keputusan jika ada perubahan prosedur kerja sehingga kualitas kerja tetap tercapai; dan

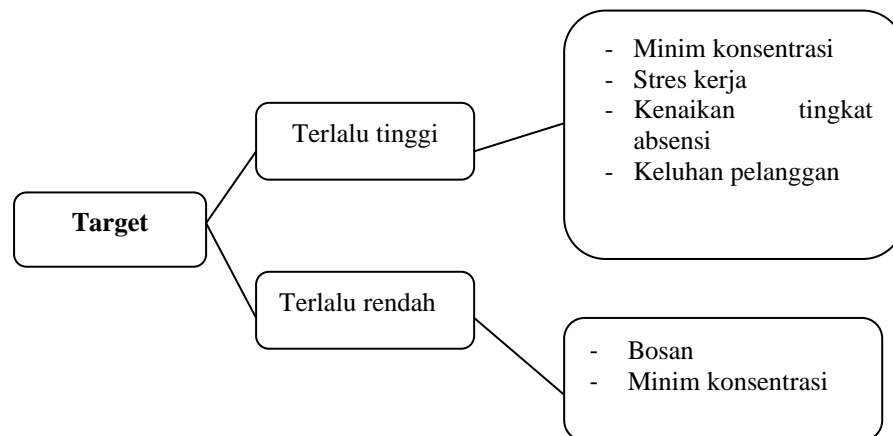
7) Memudahkan setiap karyawan memiliki komunikasi yang baik dan benar.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu yang sesuai standart SOP akan mengurangi beban kerja. Perusahaan yang tidak menerapkan SOP, penggunaan waktu kerjanya cenderung berlebihan.

c. Target yang Harus Dicapai

Semakin sedikitnya waktu dan tidak seimbangya waktu penyelesaian yang diberikan, maka semakin besar beban kerja. Diperlukan waktu baku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



Gambar 2 : Target yang Harus Dicapai
Sumber : (Koesomowidjojo, 2017:35)

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:173) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan ”.

Menurut Edison dkk (2018:151) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut Yani dalam Widodo (2015:153) “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”.

Menurut Desseler dalam Yoyo (2018:11) “Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipkerjakannya karyawan tersebut”.

Menurut Iswanto (2017:6.3) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan persolan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Kompensasi dipandang sebagai: (1) sistem penghargaan yang memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaannya; (2) cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya, dan perilaku yang diinginkan; dan (3) mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran bisnisnya”.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Widodo (2015:158) “Kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial. Yang berbentuk finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus. Yang bersifat tidak langsung misalnya asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial.

Kompensasi yang berbentuk bukan finansial dalam bentuk pekerjaan misalnya pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang dan penuh tanggung jawab. Kompensasi bukan finansial dalam lingkungan kerja misalnya kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, dll”.

2.2.3 Dimensi Kompensasi

Menurut Edison dkk (2018:152), struktur kompensasi dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu.

- a. Kompensasi normatif merupakan kompensasi yang diberikan ke setiap karyawan baik berupa gaji atau upah dan komponen tetap lainnya (tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan).
- b. Kompensasi kebijakan merupakan kompensasi yang didasari oleh suatu kebijakan khusus, contohnya yaitu tunjangan makan, bonus, transpor, tunjangan profesional, dan lain-lain.

Penjelasan dari komponen diatas, akan dijabarkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Komponen Kompensasi

Komponen	Keterangan
NORMATIF 1. Upah/ Gaji a. Gaji pokok b. Tunjangan tetap (tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk-pauk) 2. Komponen Tetap a. Tunjangan kesehatan b. Tunjangan hari raya/ keagamaan	Komponen ini diatur berdasarkan regulasi yang berlaku
KEBIJAKAN 1. Tunjangan Profesional	Komponen ini didasari kebijakan

Komponen	Keterangan
2. Komponen Tidak Tetap a. Tunjangan makan b. Tunjangan transpor c. Bonus/ insentif 3. Komponen Lain a. Uang cuti b. Jasa produksi c. Liburan	manajemen.

Sumber : Edison dkk, 2018:154

- a. Upah atau Gaji merupakan komponen gaji pokok serta tunjangan tetap.
- b. Tunjangan profesional merupakan suatu tunjangan untuk karyawan yang memiliki keahlian dan besarnya diatur secara proporsional
- c. Tunjangan tidak tetap merupakan kompensasi di luar gaji yang perhitungannya berdasarkan tingkat kehadiran.
- d. Insentif merupakan kompensasi tambahan dalam melakukan tugas tertentu yang diberikan atasan.
- e. Kesehatan merupakan kompensasi wajib yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan
- f. Dana pensiun merupakan dana yang dialokasikan setiap bulannya oleh manajemen sebagai biaya, sehingga ketika karyawannya pensiun kebutuhannya akan tercukupi.
- g. Liburan. Kompensasi ini sifatnya tidak wajib, tetapi sangat berguna dalam membangun kebersamaan antar karyawan.

Operasional variabel untuk kompensasi mengacu pada dimensi kompensasi normatif dan kebijakan seperti terlihat di bawah ini:

Tabel 2
Dimensi Kompensasi

Variabel	Dimensi/ Sub Variabel	Indikator
Kompensasi	Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah memenuhi standart UMR. 2. Tunjangan jabatan diberikan sesuai proporsional. 3. Upah yang diberikan sesuai dengan prestasi 4. Mendapatkan tunjangan keluar ga diluar upah minimal. 5. Mendapatkan tunjangan lain (seperti tunjangan lauk pauk) 6. Mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai ketentuan yang berlaku. 7. Mendapatkan THR
	Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan tunjangan makan. 2. Mendapatkan tunjangan transportasi. 3. Mendapatkan insentif bila memenuhi target 4. Setiap tahun menerima tunjangan jasa produksi 5. Mendapatkan bonus yang diberikan secara proporsional dan adil. 6. Mendapatkan uang cuti tahunan 7. Mendapatkan family gathering setiap tahunnya

Sumber : Edison dkk, 2018:163

2.2.4 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017:263), “Tujuan kompensasi yaitu membantu perusahaan dalam keberhasilan capaian strategis serta menjamin hak karyawan baik internal dan eksternal secara adil”.

a. Keadilan internal

Orang yang memiliki posisi yang lebih tinggi dan keahlian tertentu di diberi kompensasi lebih tinggi.

b. Keadilan eksternal

Karyawan diberikan imbalan yang wajar, berbanding lurus dengan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Widodo (2015:156) tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagaimana berikut ini:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan diberikannya kompensasi maka akan menjalin ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemberi kerja wajib membayar kompensasi.

b. Kepuasan Kerja

Dengan diberikannya kompensasi, karyawan memiliki tingkat kepuasan tersendiri.

c. Pengadaan Efektif

Perusahaan lebih mudah melakukan pengadaan karyawan yang memenuhi kualifikasi jika kompensasi yang ditetapkan cukup besar,.

d. Motivasi

Perusahaan lebih mudah memotivasi setiap karyawan jika kompensasi cukup besar

e. Stabilitas Karyawan

Prinsip keadilan dan proporsional jika ditegakkan akan menjamin stabilitas karyawan.

f. Disiplin

Tingkat kedisiplinan akan meningkat jika diberikan balas jasa yang cukup besar.

g. Pagaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dihindari apabila program kompensasi diberikan sesuai regulasi yang berlaku

Asas kompensasi didasari oleh asas adil, layak serta memperhatikan regulasi yang berlaku tentang Perburuhan.

a. Asas Layak

Diberikan sesuai dengan jenis, resiko, prestasi, jabatan, dan tanggung jawab kerja.

b. Asas layak dan wajar

Tolak ukur layaknya kompensasi sangat relatif, perusahaan memberikan batasan kepatasan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

2.3 Remunerasi

2.3.1 Pengertian Remunerasi

Remunerasi berasal dari kata *remunerate* yang artinya memberikan kompensasi/ imbalan. Remunerasi berfungsi sebagai pendorong SDM agar berkembang menjadi SDM yang berkualitas, produktif dan berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak KKN. Remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan sehat antar karyawan, sehingga dapat terlihat karyawan yang rajin, pemalas, yang mengikuti arus saja, yang rajin

belajar maupun yang tidak rajin belajar, sehingga memacu semangatnya untuk pengembangan diri.

Remunerasi terdiri dari satu komponen saja misalnya gaji/ upah dan atau honorarium, bisa juga terdiri dari beberapa komponen baik dalam bentuk uang tunai tetap atau tidak tetap maupun berupa barang. Menurut Ruky (2016:8) “Komponen remunerasi terbagi menjadi 2 (dua) kelompok besar yaitu:’

a. Remunerasi Langsung (*Direct Remuneration*)

Merupakan komponen remunerasi yang diterima karyawan baik secara langsung ataupun waktu tertentu setelah selesai melaksanakan suatu pekerjaan. Komponen remunerasi “langsung” terdiri dari:

- 1) Gaji pokok;
- 2) Tunjangan tunai rutin tetap maupun tidak tetap;
- 3) Insentif yang diberikan dengan hasil kerja/ output
- 4) Tunjangan Hari Raya, gaji ke 13, 14, dan seterusnya;
- 5) Bonus tahunan atau 6 (enam) bulan;
- 6) Pemberian catu seperti transportasi, makan, fasilitas rumah;

b. Remunerasi Tidak Langsung

Merupakan remunerasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak langsung dan tidak rutin diterima atau dinikmati karyawan. Komponen Remunerasi Tidak Langsung yang ada di Indonesia adalah:

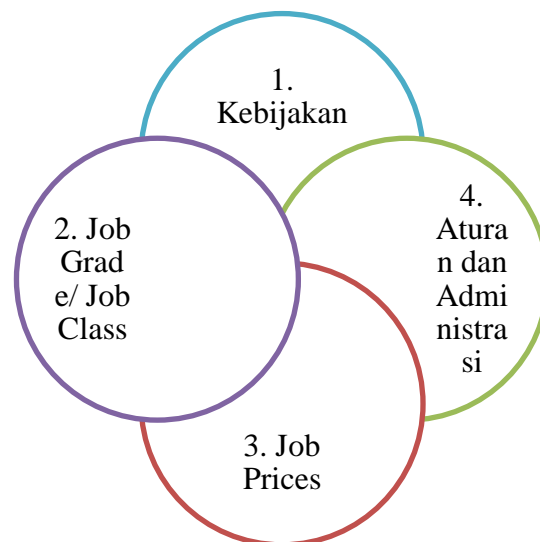
- 1) Upah atau gaji selama cuti, libur nasional dan izin yang tetap berhak upah/ gaji;

- 2) Premi Jamsostek/ BPJS Ketenagakerjaan yang dibayar oleh perusahaan;
- 3) Pemeliharaan kesehatan karyawan dan keluarga karyawan;
- 4) Bantuan kepada karyawan yang terkena musibah;
- 5) Bantuan untuk biaya pendidikan;
- 6) Iuran dana pensiun;

2.3.2 Sistem Remunerasi

Menurut Ruky (2016:26), sistem remunerasi terdiri dari 4 (empat) elemen yaitu:

- a. Kebijakan (*Policy*)
- b. Peringkat Jabatan (*Job Grade Class*)
- c. Struktur Patokan Gaji/ Upah (*Salary/ Wage Refences*)
- d. Aturan Penerapan



Gambar 3: Empat Elemen Remunerasi
Sumber : Ruky, 2016:27

2.3.3 Kebijakan Remunerasi

Menurut Ruky (2016:56), dalam menurumuskan kebijakan, sebuah organisasi/ perusahaan bisa menetapkan kebijakan yang berbeda-beda kebijakan remunerasi dibagi menjadi:

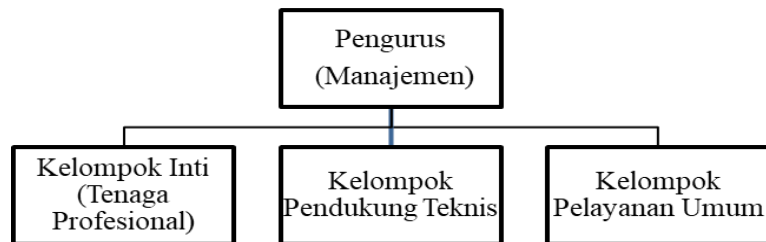
- a. Mengelompokkan karyawan atas dasar profesi atau kategori dan menerapkan kebijakan dan sistem yang berbeda-beda.

Kelompok profesi dan tingkatan dalam struktur sebuah organisasi bisa diterapkan kebijakan dan sistem remun yang berbeda. Pengelompokkannya dapat dilakukan secara horizontal, vertikal, atau keduanya. Cara pengelompokkan tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Pengelompokkan Secara Horizontal

Dilakukan pada perusahaan yang “menjual” jasa dimana tenaga-tenaga yang sudah mendapat pendidikan khusus dan profesional. Contohnya adalah sebuah Rumah Sakit, Konsultan Manajemen Kantor Akuntan Publik, Lembaga Penelitian, dan sebagainya. Dalam organisasi tersebut dipilah dengan mudah karyawan mana yang termasuk dalam kelompok profesional dan mana yang termasuk pendukung (*support*)

Pengelompokkan SDM dengan Kebijakan Remunerasi Berbeda oleh Organisasi Penyedia Jasa

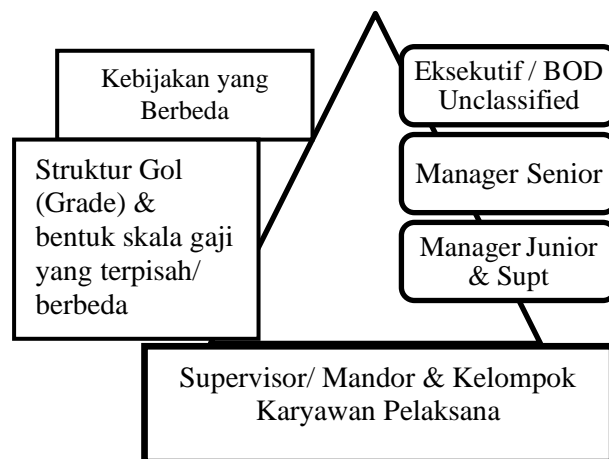


Gambar 4: Pengelompokkan Secara Horizontal
Sumber : Ruky, 2016:57

2) Pengelompokkan Secara Vertikal

Dilakukan berdasarkan hierarki organisasi. Kebijakan dan sistem imbalan untuk kelompok staf dan non staf ini biasanya berbeda.

Mengelompokkan Karyawan/ Pegawai Sesuai Profesi



Gambar 5: Pengelompokkan Secara Vertikal
Sumber : Ruky, 2016:58

b. 4 (empat) alasan atau tujuan untuk melakukan pembedaan tersebut

1) Tujuan yang Ingin Dicapai

Dapat menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh “hukum *supply* dan *demand*” yang dalam hal

ini demand yaitu pasokan tenaga profesional, *supply* tingkat remunerasi tenaga kerja.

2) Komponen Remunerasi

Karyawan umumnya lebih menyukai mendapatkan remunerasi yang komponen gaji pokoknya lebih besar dari pada tunjangannya.

3) Metode dan Teknik yang Digunakan

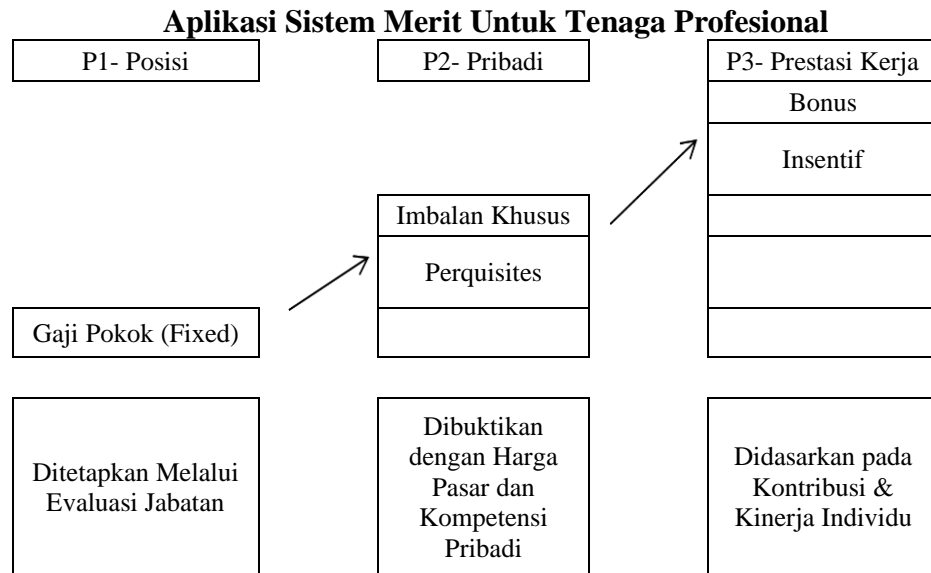
Teknik atau metode untuk menetapkan pengelompokan karyawan untuk menjamin tingkat akurasi dan kredibilitasnya oleh karena itu biaya yang dikeluarkan sangat tinggi.

4) Pasaran Sebagai Acuan Utama

Acua remunerasi kelompok karyawan manajerial dan profesional umumnya mengacu ke “pasaran” supaya perusahaan mampu bersaing dalam menarik karyawan

c. Kebijakan 3P (Posisi, Pribadi, Prestasi Kerja)

Remunerasi untuk tenaga kerja kelompok khusus ini ditentukan oleh P1= Posisi, P2 (Pribadi/ Person/ Orangnya = “harga pasaran”), P3 = Prestasi Kerja (*Performance*).



Gambar 6: Kebijakan 3P
Sumber : Ruky, 2016:61

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Edision dkk (2018:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Bernardin dalam Sedarmayanti (2017:285) “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu”.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015:133), “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya”:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Terdiri dari *knowledge*, *skill*, tingkat potensi kemampuan, pendidikan yang mumpuni, dan keterampilan.

b. Faktor motivasi

Motivasi salah satu dorongan yang menggerakkan karyawan dalam mencapai target kerja.

Simamora dalam Mangkunegara (2014:14), “kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu”:

a. Faktor individual

- 1) Latar belakang
- 2) Tingkat keahlian dan kemampuan
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis

- 1) *Personality*
- 2) Persepsi
- 3) Pembelajaran
- 4) *Attitude*

5) Motivasi

c. Faktor Organisasi

1) *Job design*

2) Kepemimpinan

3) Sumber daya

4) Struktur

5) Penghargaan

2.4.3 Dimensi yang Menunjang Kinerja

Menurut Miner dalam Edison dkk (2018:192), ada dimensi yang menunjang kinerja yaitu:

- a. Kualitas, berupa tingkat kecermatan, meminimalisir kerusakan dan kesalahan;
- b. Kuantitas, merupakan output pekerjaan yang dihasilkan masing-masing karyawan;
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yakni waktu kerja efektif atau jam kerja hilang, tingkat kehadiran, dan keterlambatan;
- d. Kerja sama dengan karyawan lainnya

Edison dkk (2018:193), dimensi yang menunjang kinerja diantaranya:

- a. Target, yaitu jumlah pemenuhan pekerjaan yang dihasilkan baik berupa barang, maupun uang.
- b. Kualitas, yaitu kualitas terhadap hasil yang ditetapkan dan dicapai serta dapat menimbulkan kepuasan pelanggan

- c. Waktu penyelesaian pekerjaan
- d. Taat asas berupa transparansi, ketepatan serta dapat dipertanggungjawabkan.

2.5 Hubungan Antara Variabel dan Kinerja Karyawan

- a. Pengaruh variabel beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan

Beban kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori Mahawati dkk. (2021:4) “Beban Kerja adalah volume pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”. Sedangkan kinerja karyawan menurut Edision dkk (2018:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya (Samsir, Pramadewi Arwinence, 2017:98)”

- b. Pengaruh variabel kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori Yani dalam Widodo (2015:153) “Kompensasi

adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”. Sedangkan kinerja karyawan menurut Edision dkk (2018:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa “Adanya permasalahan gaji atau kompensasi dalam bentuk remunerasi akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsungnya yaitu hasil pekerjaan karyawan akan menurun baik kuantitas maupun kualitas, dan berpengaruh tidak langsung yaitu menurunnya kenyamanan pegawai itu sendiri saat bekerja (Jawad dkk., 2018:109)”.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya)	a. Variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) b. Variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	a. Sama – sama menggunakan variabel beban kerja sebagai (X) b. Sama-sama menggunakan <i>simple random sampling</i> .	a. Peneletian ini menggunakan judul Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja sedangkan sekarang menggunakan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oleh: Muhammad Jawad dan Mohammad Iqbal	<p>(Y1)</p> <p>c. Variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y2)</p> <p>d. variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y2)</p> <p>e. variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y2)</p>		<p>judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>b. Objek penelitian pada dosen di lingkungan kampus sedangkan sekarang karyawan pada rumah sakit</p> <p>c. Populasi penelitian ini 2068 orang dengan sample sebanyak 100 responden, sedangkan sekarang 676 dengan sample sebanyak 100 responden</p>
2	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p> <p>Oleh: Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas</p>	<p>Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Variabel</p>	<p>Sama – sama menggunakan variabel beban kerja sebagai (X) dan Kinerja sebagai (Y)</p>	<p>a. Peneletian ini menggunakan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sekarang menggunakan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dari beban kerja ini berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja karyawan		<p>Karyawan</p> <p>b. Penelitian ini menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai dan standart pekerjaan untuk mengukur variabel beban kerja, sedangkan sekarang hanya menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai</p> <p>c. Penelitian ini menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu, eektifitas dan kemandirian untuk mengukur variabel kinerja karyawan sedangkan sekarang menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama</p> <p>d. Populasi penelitian ini 60 orang dengan sample sebanyak 52 responden, sedangkan sekarang 676</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				dengan sample sebanyak 100 responden
3.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Oleh: Mundakir dan Zainuri</p>	<p>Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Sama – sama menggunakan variabel kompensasi sebagai (X) dan Kinerja sebagai (Y)</p> <p>b. Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif</p>	<p>a. Peneletian ini menggunakan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja sedangkan sekarang menggunakan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>b. Penelitian ini menggunakan variabel idependen kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan variabel dependen kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2), sedangkan sekarang variabel independen beban kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan variabel dependen (Y)</p> <p>c. Populasi penelitian ini 272 orang dengan sample sebanyak 162 responden, sedangkan sekarang 676</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				dengan sample sebanyak 100 responden
4.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya) Oleh: Roni Binsar	a. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan). c. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Sama – sama menggunakan variabel kompensasi sebagai (X) dan Kinerja sebagai (Y)	a. Peneletian ini menggunakan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sekarang menggunakan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan b. Penelitian ini menggunakan metode sampel <i>jenuh</i> sedangkan sekarang menggunakan <i>simple random sampling</i> . c. Populasi penelitian ini 50 orang dengan sample sebanyak 30 responden, sedangkan sekarang 676 dengan sample sebanyak 100 responden

Sumber: : Data Diolah, 2021.

2.7 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

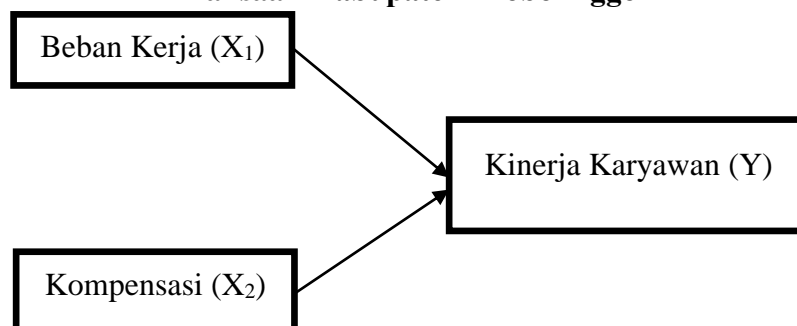
2.7.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2014:60) “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Menurut Suriasumantari dalam Sugiyono (2014:60) “Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun kerangka berpikir yakni:

“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo”



Gambar 7 : Kerangka Berpikir
Sumber : Data Diolah, peneliti 2021

2.7.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis penelitian ini yakni:

Hipotesis 1

H_{0_1} : Tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

H_{a_1} : Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Hipotesis 2

H_{0_2} : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

H_{a_2} : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.