

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Mempertahankan pertumbuhan yang agresif memerlukan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu aset dasar dari setiap organisasi. Dalam dunia yang kompetitif saat ini, sulit bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawannya. Hilangnya karyawan yang terlatih dan berdedikasi merupakan kerugian besar bagi sebuah organisasi (Anees et al., 2021). Tugas manajemen adalah menciptakan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan terbaik bagi perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien (Lisma & Budirianti, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja menurut Putra dan Prihatsanti dalam (Paramita dan Suwandana, 2022), merupakan kumpulan atau jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh unit atau pemegang jabatan organisasi dalam periode tertentu. Alasan yang sangat mendasar untuk mengukur beban kerja adalah untuk menghitung biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan pekerjaan untuk memprediksi sistem dan kinerja pekerja.

Begitu juga sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawainya terlalu ringan, juga akan berdampak pada ketidak efisienan perusahaan tersebut. Dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sebenarnya dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai target (Qoyyimah et al., 2020).

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Saputra, (2021) menyatakan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada beberapa aspek antara lain manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja yang ditetapkan, dan fasilitas yang mendukung tugas karyawan (Sarip, 2023).

Selain itu, Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan seperti kompensasi sebagai akibat dari kompensasi dari semua usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah bentuk pembayaran kepada pekerja atas jasa yang diberikan. Imbalan diberikan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya, (Laksono dan Wilasittha, 2021) menyatakan tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik karyawan, Jika upah atau gaji yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka wajar jika banyak pencari kerja yang datang ke perusahaan untuk melamar, dan gaji yang tinggi mencerminkan keuntungan perusahaan.

Menurut Mabaso dan Dlamini., dalam Susanti et al., (2021), kompensasi dapat menjadi alasan terpenting bagi kepuasan karyawan. Dalam hal kompensasi, penting juga untuk memeriksa dasar sistem penggajian, peraturan yang ditetapkan, dan praktik kompensasi lainnya. Menurut Asriani et al., (2020) kompensasi memiliki dampak penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu bisa setinggi-tingginya sesuai dengan kemampuan individu. Tingkat kompensasi yang tinggi dan relevan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan agar mereka mampu memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraannya.

Begitu juga sebaliknya, motivasi merupakan aspek penting bagi karyawan, praktik umum akhir-akhir ini di semua area bisnis, terlepas dari ukuran tapak mereka baik besar maupun kecil (Bushi, 2021). Brown dalam Wonda et al., (2022) bahkan menyatakan bahwa “Motivasi adalah salah satu elemen penting di tempat kerja manapun”. Hal ini menjadikan motivasi karyawan sebagai sumber daya strategis yang penting dalam manajemen. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang terjadi energik, termotivasi dan gigih untuk mencapai tujuan. Orang yang termotivasi berusaha dan bekerja keras. Namun, kualitas perusahaan juga harus diperhatikan intensitas. Upaya yang tinggi mungkin tidak membuahkan hasil prestasi kerja yang menguntungkan, kecuali usaha itu bertujuan dan arah yang menguntungkan organisasi. upaya terkonsentrasi dan upaya yang selaras dengan sasaran organisasi inginkan dari karyawan (Robbins dan Coulter., dalam Bushi, 2021). Brown dalam Wonda et al., (2022) bahkan menyatakan bahwa “Motivasi adalah salah satu elemen terpenting di tempat kerja manapun”. Hal ini menjadikan motivasi karyawan sebagai sumber daya strategis yang penting dalam manajemen.

Motivasi adalah kekuatan laten yang ada dalam diri individu yang dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal. Fokus motivasi dilakukan dengan dukungan materi dan non materi (Aravik dan Zamzam., dalam Abdullah dan Winarno, 2022).

Untuk mencapai kinerja terbaik, tentunya diperlukan penempatan staf yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat memperhatikan kepentingan bersama para pekerja organisasi. Selain itu, kinerja karyawan yang baik dan menunjukkan kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Hidayat, 2021).

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil (output) kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut . Wenur et al., dalam Cahya et al., (2021) kinerja karyawan adalah cara karyawan bekerja di perusahaan selama periode waktu tertentu.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus dalam posisi yang baik, memiliki pengetahuan kinerja tugas dan pengetahuan umum (relevan dengan kinerja tugas) (Pangestu et al., 2022). Maka, penelitian ini akan menguji peran dari pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa kemenarikan dalam penelitian ini. Pertama, peneliti fokus pada variabel pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi, yang diprediksi dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Kedua, pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi masih memiliki hasil yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian masih inkonsisten.

Tabel 1.1 Research Gap

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

| No | Penulis | Judul | Objek Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|--|--|---|
| 1. | Sitompul dan Simamora, (2021) | The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. | 47 karyawan pada perusahaan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. | Beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |

| | | | | |
|-----|-------------------------------|---|---|--|
| 2. | Jannah, (2021) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). | 98 karyawan di perusahaan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. | Beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 3. | Neksen et al., (2021) | Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. | 90 karyawan di perusahaan PT Grup Global Sumatera. | Beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 4. | Siburian et al., (2021) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara | 31 karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara | Beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 5. | Sarip, (2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA | 50 karyawan di PT ABC PERSADA | Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 6. | Mona dan Kurniawan, (2022) | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan | 50 karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. | Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 7. | Rizkillah dan Astutik, (2023) | The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Gapura Angkasa at Lombok International Airport | 90 karyawan di PT. Gapura Angkasa at Lombok International Airport. | Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 8. | Cahya et al., (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta) | 50 karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta) | Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 9. | Fitria et al., (2019) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungn Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alusteel Engineering Indonesia | 51 karyawan Pada PT. Alusteel Engineering Indonesia | Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 10. | Bustomi et al., (2020) | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran | 77 karyawan di unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran | Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 11. | Asriani et al., 2020 | the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance | 35 karyawan di PT. Daya Anugrah. | Kompensasi berpengaruh |

| | | | | |
|-----|---------------------------------|--|---|--|
| | | | | terhadap kinerja karyawan. |
| 12. | Melati et al., 2023 | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten | 90 pegawai dinas pendidikan Kabupaten Purbalingga. | Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Hidayat, (2021) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | 50 karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia. | Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 14. | Meita et al., (2020) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan pt. tektonindo henida jaya group). | 128 karyawan pada studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. | Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 15. | I'tamara & Hadi, (2021) | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | 96 karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. | Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. |
| 16. | Christian dan Kurniawan, (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. | 40 karyawan di PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang | Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. |

Sumber : Diolah dari berbagai sumber (2023).

Ketiga, penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga hasil penelitian menjadi generalisasi. Jannah, (2021) penelitian dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri, Mona dan Kurniawan, (2022) penelitian dilakukan pada Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta.

Pada penelitian ini dilakukan pada objek sektor usaha otomotif. dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT. Duta Cemerlang Motors (Duta Hino) yang merupakan dealer utama kendaraan niaga merk Hino. Saat ini Duta Hino memiliki berkantor pusat di Semarang dengan cabang yang ada di Magelang, Sragen, Banjarnegara, Kendal, Jakarta dan Jogjakarta. Seiring dengan perkembangan maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja baik Pelayanan, Kualitas, Peralatan dan Sumber daya Manusia.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang dihadapi oleh PT. Duta Cemerlang Motors adalah menurunnya target pada karyawan bagian service, banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT. Duta Cemerlang Motors. Data tersebut dapat dilihat dari data tabel target karyawan divisi service PT. Duta Cemerlang Motors dari tahun 2022 s/d 2023.

Tabel 1.2
Data Target PT. Duta Cemerlang Motors

| Bulan/Tahun | Jumlah Unit | Jumlah Amount | persentase |
|----------------|-------------|----------------|------------|
| Mei 2022 | 75 | 123.329.007.00 | 18% |
| Juni 2022 | 301 | 836.070.981.00 | 125% |
| Juli 2022 | 163 | 388.426.905.00 | 58% |
| Agustus 2022 | 215 | 359.911.883.00 | 54% |
| September 2022 | 156 | 353.502.831.00 | 53% |
| Oktober 2022 | 170 | 487.694.757.00 | 73% |
| November 2022 | 126 | 210.982.405.00 | 31% |
| Desember 2022 | 155 | 531.090.147.00 | 79% |
| Januari 2023 | 142 | 334.721.207.00 | 50% |
| Februari 2023 | 274 | 437.824.459.00 | 65% |
| Maret 2023 | 332 | 740.153.976.00 | 110% |
| April 2023 | 173 | 401.615.633.00 | 60% |
| Target | 292 | 670.000.000.00 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa selama 1 tahun terakhir ini dari pencapaian target bagian divisi service hanya dua kali mencapai target, dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan. kondisi yang terjadi pada kinerja karyawannya ditinjau dari segi kuantitas pekerjaan antara lain, kurangnya hasil kerja karyawan yang tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Dilihat dari kemandirian pekerjaan masih ada karyawan yang kadang harus diberi arahan atau pengawasan dari pimpinan, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Dan dilihat dari ketepatan waktu pekerjaan masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target oleh Perusahaan. Selanjutnya pada kondisi lingkungan kerja fisik yang memiliki peran penting dalam menentukan situasi kerja dan penyelesaian pekerjaan dari masing-masing karyawan, masih dirasa kurang optimal. Timbulnya fenomena pada lingkungan kerja fisik tentu dapat menghambat kelancaran proses pekerjaan yang ada diperusahaan, sehingga dapat mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap perusahaan pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, salah satunya melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan harapan bagi perusahaan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan dan pemberian motivasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dalam pencapaian target, dan jika ini terus dibiarkan tentu akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semua usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi jika dilihat dari tabel kinerja karyawan berdasarkan output yang dihasilkan selama satu tahun terakhir ini yang disampaikan oleh manager service, ternyata mengalami tren penurunan. Sehingga berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Duta Cemerlang Motors belum maksimal.

Sehingga menjadi menarik untuk dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang diprediksi bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti keamanan kerja,

persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi pada Karyawan PT. Duta Cemerlang Motors)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas bahwa PT. Duta Cemerlang Motors mengalami penurunan kinerja pada karyawan yang tinggi pada setiap tahunnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Duta Cemerlang Motots ”. Dengan demikian pertanyaan peneliti ini adalah :

1. Adakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang Motors ?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang Motors ?
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang Motors ?
4. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang Motors ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang Motors.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang motors.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang motors.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cemerlang motors.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi.
2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat mengetahui kenyataan-kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan yang kemudian tentunya penulis mencoba memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori-teori yang penulis peroleh selama berada di bangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Hasibuan dalam Lumunon et al., (2019) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Manajemen secara umum adalah rangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja sama dengan pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi. Menurut Afandi dalam Aulia, (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan dan karyawan. Sutrisno dalam Nafisah et al., (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengorganisasian, perolehan, pengembangan, pengelolaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia guna menggapai tujuan organisasi dan perorangan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, atau cara seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (Sarip, 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, dalam Lestari et al., 2020).

Menurut Afandi dalam Islami dan Nurlina, (2023) Kinerja adalah sejauh mana seorang individu berperan dalam penerapan strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan spesifik yang terkait dengan peran mereka atau dengan menunjukkan keterampilan yang diidentifikasi sesuai dengan peran organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat tercapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang kompeten serta jumlahnya tergantung wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Chairunnisah (2021;40) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama. Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Rofik, (2022) Beban kerja merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang diukur dari berapa lama waktu yang diperlukan dan cara menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang diberikan. Menurut Sunarso dalam Nindi et al., (2023) Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. Karyawan di puncak perusahaan harus memenuhi persyaratan berikut : pekerjaan ringan yang disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental.

Hancock dan Meshkati dalam Balqis dan Sugiono, (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Koesomowidjojo dalam Nabilah dan Ridwan, (2022) menyatakan bahwa beban kerja ialah segala bentuk-bentuk kerja yang diterima oleh karyawan dan harus dikerjakannya dalam tempo waktu yang telah ditetapkan..

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan dengan terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dan serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dimana kelompok tugas tersebut harus diselesaikan agar pekerjaan akan terjaga dan pengaruhnya tetap efektif pada produktivitas tenaga kerja.

2.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Nabilah dan Ridwan, (2022) inilah indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya:

- a. Kondisi pekerjaan. Maksud dari faktor ini adalah bahwa beban kerja adalah apa yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan.
- b. Penggunaan waktu kerja. Apakah karyawan tersebut menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau malah dikerjakan saat telah melewati jam kerja.
- c. Target yang harus dicapai ini adalah suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan harus diselesaikan atau dipenuhi oleh karyawan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Kurniadi., 2020). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk yang ada pada perusahaan seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti 2015:21 dalam Warongan et al., 2022)

Menurut Kasmir dalam Wijaya dan Fauji, (2021) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruang, tata ruang, peralatan dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu dalam lingkungan

pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, misalnya lingkungan kerja, Suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021: 66 dalam Rahayu dan Juhaeti, 2022).

Menurut Rivai dalam Khomariah, (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang tersedia bagi seseorang, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja antara hubungan karyawan dengan yang lainnya, serta tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendorong semangat kerja karyawan yang di dapat oleh karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Jaya et al., (2022) mengungkapkan adanya indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Suasana kerja.

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam Lumunon et al., (2019) pengertian kompensasi adalah sesuatu yang dianggap sebanding dalam pelayanan publik, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pelayanannya. Menurut Hasibuan dalam Tuwok, (2021) Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Nawawi dalam Kurnia dan Sitorus, (2022), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa hasil dari kerjanya dan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang diberikan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.5.2 Indikator Kompensasi

Hasibuan dalam Tuwok, (2021) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan untuk bekerja dengan kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu. Gibson, dalam Pratama, (2020) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Sedangkan Hasibuan dalam Siswanto, (2020) berpendapat bahwa “Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang, membuat mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Sutrisno dalam Agimat et al., (2023) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah sebagai proses mendorong pekerja untuk melakukan aktivitas tertentu dan sebagai suatu kesukarelaan dalam berusaha semaksimal pekerjaan serta mungkin yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu dan mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.6.2 Indikator Motivasi

Sedangkan indikator motivasi menurut Sunyoto dalam Agimat et al., (2023) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan sebagainya,
2. Kebutuhan Rasa Aman, meliputi perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerja dan jaminan hari tua pada saat sudah pension.
3. Kebutuhan Sosial, mengacu pada kebutuhan akan kelompok kerja yang erat, kepemimpinan yang baik, hiburan bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan, meliputi keinginan untuk diakui atas prestasi yang dicapai, keterampilan dan kompetensi diri sendiri, serta pengakuan atas kemampuan diri sendiri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri seseorang yang sebenarnya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil-hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan dalam topik penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan mampu menjelaskan maupun memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih.

Penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Jumlah sampel 90 responden di PT Grup Global Sumatera. Dari hasil tersebut dinyatakan beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jannah, (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Jumlah sampel 98 responden di Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Dengan hasil beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizkillah dan Astutik, (2023) yang berjudul The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Gapura Angkasa at Lombok International Airport. Jumlah sampel 90 responden di PT. Gapura Angkasa at Lombok International Airport. Dari hasil tersebut dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mona dan Kurniawan, (2022) yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Jumlah sampel 50 responden pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Dari hasil tersebut dinyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Melati et al., (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Jumlah sampel 90 responden pada pegawai dinas pendidikan Kabupaten Purbalingga. Dari hasil tersebut dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Bustomi et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. Jumlah sampel 77 responden pada bagian pabrik pengolahan teh. Dari hasil tersebut dinyatakan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I'tamara & Hadi, (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Jumlah sampel 96 responden di Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Dari hasil tersebut dinyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Meita et al., (2020) yang berjudul pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Jumlah sampel 128 responden di PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Dari hasil tersebut dinyatakan Motivasi tidak **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja karyawan.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Shah, et al dalam Suparman, (2020) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban

kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan dalam perusahaan atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja dengan kondisi yang menyenangkan maka akan berdampak pada karyawan tersebut akan betah untuk tetap menjalankan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan hal ini akan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila mendukung semua aktivitas yang dijalankan oleh karyawan dalam perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman, aman dan menjalankannya dengan baik sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. (Sembiring, 2020).

Penelitian yang dilakukan Rizkillah dan Astutik, (2023) dengan judul *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance*. Dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

2.8.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wardani dalam Sebastian dan Andani, (2020) kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional salah satu tujuan utamanya adalah mendapatkan imbalan agar dapat mencukupi kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan agar dapat memajukan jalannya perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Melati et al., (2023) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*. Menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

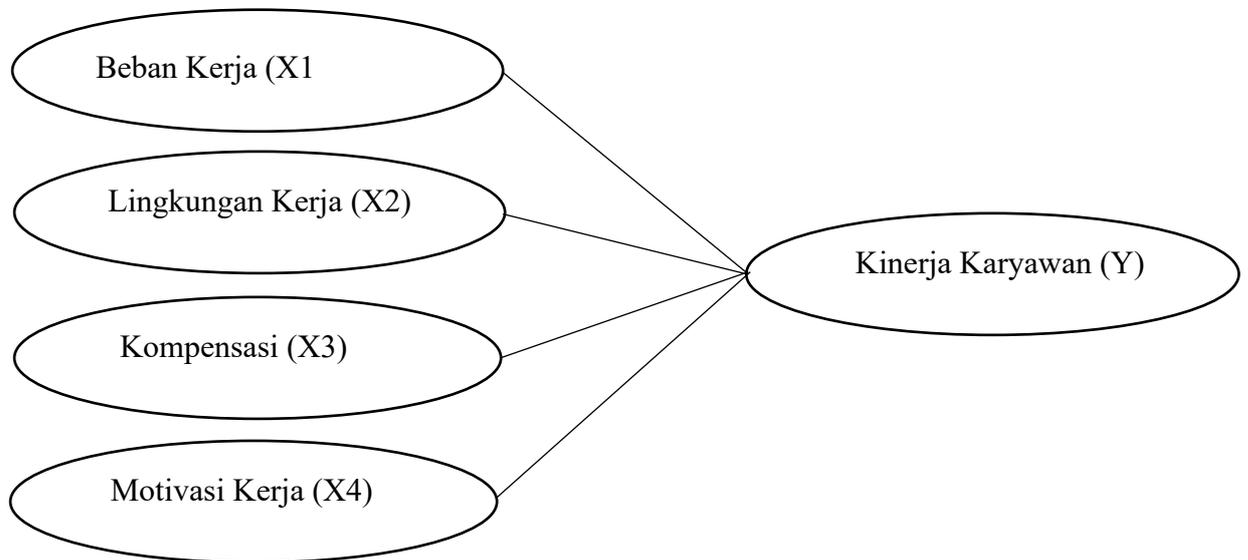
Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik (Sembiring, 2020).

Penelitian yang dilakukan Christian dan Kurniawan, (2021) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.9 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan empat variabel independent yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.9 : Sekema Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis yang dapat diutarakan berdasarkan kerangka konseptual adalah:

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Populasi

Sugiyono dalam Nindi et al., (2023) Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik yang dapat diteliti dan kemudian disimpulkan. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok elemen, biasanya berupa orang, benda, atau peristiwa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Cemerlang Motors berkantor pusat di Semarang dengan cabang yang ada di Magelang, Sragen, Kendal, Jakarta dan Jogjakarta sebanyak 496 orang.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam Lumunon et al., (2019), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Menurut Sugiono (2013:81), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:85 dalam (Saptutyingsih dan setyaningrum, 2019). Penggunaan teknik *Purposive Sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Teknik *Purposive Sampling* dalam penelitian ini menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah seluruh karyawan PT. Duta Cemerlang Motors.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung besarnya sampel.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{496}{1 + (496 \times 0,1^2)}$$

$$n = 83,221 \text{ dibulatkan menjadi } 83$$

$$n = 83$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%.

Berdasarkan perhitungan diatas maka penulis menetapkan anggota sampel penelitian (n) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diteliti merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194), data primer adalah sumber yang memberikan data langsung kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara, konsultasi peneliti dengan sumber.

Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Saptutyingsih dan Setyaningrum, 2019). Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan

kuesioner kepada partisipan penelitian khususnya staf PT. Duta Cemerlang Motor. Pada saat menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti akan menyebarkan kuesioner tersebut secara online atau elektronik menggunakan *Google Form* maupun secara langsung.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Winarni (2021:84) mengatakan skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey (Rianda dan Winarno, 2022). Cara Teknik skala Likert memberikan nilai skala untuk alternatif jawaban yang berjumlah lima kategori, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Definisi operasional

Menurut Sujarweni (2019) definisi oprasional adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran (Fadul, 2019).

| Variabel | Indikator | Pernyataan |
|---|--------------------------------|--|
| Beban Kerja : Menurut Sunarso dalam Nindi et al., (2023) Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. | 1. kondisi pekerjaan | 1. Pekerjaan saya sangat sesuai dengan keahlian yang saya miliki. 2. Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini. |
| | 2. penggunaan waktu kerja | 3. Saya dapat meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai. 4. Terkadang saya mengerjakan kerja saya melebihi jam kerja/lembur |
| | 3. target yang harus dicapai | 5. Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan. 6. Beban kerja yang diberikan Perusahaan terlalu berat. |
| Lingkungan Kerja : Menurut Rivai dalam Khomariah, (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang tersedia bagi seseorang, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. | 1. Suasana kerja | 7. Saya merasakan suasana kerja menyenangkan. 8. Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan yang kondusif. |
| | 2. hubungan dengan rekan kerja | 9. Saya bisa menjalin hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya. 10. Saya merasakan hubungan kerja yang menyenangkan. |
| | 3. tersedianya fasilitas kerja | 11. Fasilitas yang ada di tempat kerja (mushola, toilet, tempat parkir dan sebagainya) sudah memadai. 12. Fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung pekerjaan yang saya lakukan. |
| Kompensasi : Menurut Afandi dalam Rahayu dan Juhaeti, (2022) | 1. gaji | 13. Saya menerima gaji sesuai kesepakatan yang ada. 14. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya kerjakan. |
| | 2. Upah | 15. Saya menerima upah lembur yang memadai. |

| | | |
|--|-------------------------------|--|
| Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. | | 16. Upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah. |
| | 3. Insentif | 17. Pemberian insentif kepada karyawan sudah memadai. 18. Pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan. |
| | 4. Tunjangan | 19. Tunjangan yang saya terima sudah memadai. 20. Saya menerima Tunjangan Hari Raya yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah. |
| | 5. Fasilitas | 21. Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan. 22. Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. |
| Motivasi Kerja : Menurut Afandi dalam Lumunon et al., (2019), Motivasi bekerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, senang hati dan kesungguhan sehingga membuahkan hasil dari kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang baik dan berkualitas | 1. kebutuhan fisiologi | 23. Saya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar sandang, pangan, dan tempat tinggal. 24. Saya ingin kebutuhan dasar terpenuhi dari bekerja. |
| | 2. Kebutuhan rasa aman | 25. Perusahaan bisa menciptakan kondisi kerja yang aman. 26. Perusahaan mampu menjamin keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. |
| | 3. Kebutuhan sosial | 27. Saya ingin bisa mendapatkan suasana yang menunjang sosial. 28. Saya ingin tetap dapat berinteraksi sosial dalam tempat kerja. |
| | 4. kebutuhan penghargaan | 29. Saya ingin dihargai dari kontribusi yang saya lakukan dalam pekerjaan. 30. Saya ingin dihargai oleh perusahaan karena saya ikut membesarkan Perusahaan ini. |
| | 5. Kebutuhan aktualisasi diri | 31. Dari bekerja saya ingi orang lain mengetahui siapa saya. 32. Dengan bekerja orang lain bisa mengetahui kualitas pribadi saya. |
| Kinerja Karyawan : Menurut Samsuri et al., (2022) kinerja merupakan hasil dari karyawan yang mengarahkan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab organisasi. | 1. Kuantitas kerja | 33. Saya bisa memenuhi target yang dibebankan. 34. Saya mampu bekerja dengan target yang banyak. |
| | 2. Kualitas kerja | 35. Saya bisa menampilkan kualitas dalam bekerja. 36. Saya bisa menampilkan hasil pekerjaan yang bagus. |
| | 3. Pemanfaatan waktu | 37. Saya bisa meningkatkan waktu kerja secara efektif. 38. Saya bisa bekerja secara tepat waktu. |
| | 4. Tingkat kehadiran | 39. Tingkat kehadiran saya dalam bekerja tergolong bagus. 40. Jarang sekali saya tidak absen dalm bekerja. |
| | 5. Kerja sama | 41. Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasan. |

| | | |
|--|--|---|
| | | 42. Saya bisa menjalin hubungan kerja dan kerja sama yang bagus untuk merampungkan pekerjaan. |
|--|--|---|

3.5 Teknik Analisis Data

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Sugiyono dalam Susanto dan Hendrik, 2020). Data diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data asli yang dikumpulkan tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas (Sugiyono dalam Olivia, 2019). Analisis deskriptif bertujuan untuk mencari jawaban berdasarkan karakteristik responden yang dilihat dari beberapa kriteria seperti usia, jenis kelamin, dan lain-lain.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni dalam Ushuluddin (2022), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan sig. 0,05.

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni, dalam Ushuluddin, (2022) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

1. Jika nilai Cronboach Alpha $>$ 0,60 maka data yang di uji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronboach Alpha $<$ 0,60 maka data yang di uji dinyatakan tidak reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (sahir, 2022:69). Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan”, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $>$ 0,05 maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<$ 0,05 maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni, dalam Ushuluddin, (2022) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel

independen terhadap dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman, dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi Spearman (Sahir, 2022:69).

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda adalah metode analisis yang lebih dari dua variabel independent dan satu variabel dependen (Sahir, 2022:52). Berikut ini persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \text{error}$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X1 = Pengaruh Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

X4 = Motivasi kerja

e = Standar error

3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:53). Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka model regresi dianggap layak, Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka model regresi dianggap tidak layak.

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:54).

3.7.4 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:53). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Tingkat signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Tingkat signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.