

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan terdapat kesamaan dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016)	Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Menggunakan simpel sampling dengan rumus Slovin	Secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pt Ex Batam Indonesia (Nainggolan., 2018)	Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator PT EX Batam Indonesia. Teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling	Beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Saroinsong & Tambun, 2023)	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, Sampel penelitian ini dipilih secara acak dari populasi yang relevan.	Adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara beban kerja, lingkungan

No	Peneliti, dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja, dan kinerja karyawan.
4	(Astuti & Rianto, 2022)	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode penelitian literature review, sehingga pada artikel ini akan mereview 44 artikel dengan kriteria artikel yang relevan dengan judul yang telah ditentukan.	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	(Kamillah & Kurniawati, 2020)	Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan paramedis RSIG Kalianget. Jumlah sampel diambil menggunakan <i>no-probability sampling</i> .	Secara parsial variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Putriyani & Halim, 2020)	Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan	Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan data	Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan,

No	Peneliti, dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kompensasi, Kinerja Karyawan	kuesioner tertutup. dengan teknik sensus.	kompensasi secara parsial dan smultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Rantauprapat.
7	(Parashakti, 2020)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Kinerja Karyawan.	Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan <i>Component atau Variance Based Structural Equation Model</i> . teknik sampel jenuh pada bagian produksi.	Keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bahagia Indkho Mandiri.
8	(Simanjuntak, Murdika, & Tarigan, 2021)	Stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode analisis deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. menggunakan rumus slovin tingkat kesalahan 10%.	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan.
9	(Lukito & Alriani, 2018)	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan sekunder. teknik sampel jenuh.	Beban kerja dan stres kerja secara parsial dengan negatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja

No	Peneliti, dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				secara parsial dapat mempengaruhi dengan positif terhadap kinerja karyawan.
10	(Gunawan & Onsardi, 2020)	Kompensasi dan Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif dengan observasi, angket, dan wawancara. teknik pengambilan sampel jenuh.	Secara parsial dan simultan kompensasi dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance.
11	(B.U.C. Warongan., L.O.H. Dotulong., G. Lumintang Januari 2022)	lingkungan kerja dan stres kerja, kinerja Karyawan	Menggunakan pendekatan kuantitatif	Diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu

menyesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian kompensasi, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2010), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja, merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak akan melakukan pekerjaan lainnya sebelum pekerjaan yang satunya terselesaikan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2014) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan dapat berpengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri, karena perusahaan tidak dapat menyangkal bahwa kompensasi menjadi tujuan dasar sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

b. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada juga yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Notoadmodjo (2014), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan system kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Dengan system kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Dalam penerapan kompensasi di suatu perusahaan, ada dua bentuk kompensasi yang pada umumnya digunakan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan (Rivai, 2013), yaitu:

1) *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial bisa dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. *Direct financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, kompensasi, bonus, atau komisi.

b. *Indirect financial compensation* (kompensasi tidak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2) *Non-financial compensation* (kompensasi non-keuangan)

Penghargaan *non-finansial* seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Veithzal (2013), terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji: yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.
2. Bonus: yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang

ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas dari gaji normalnya.

3. Insentif: merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Kompensasi Tidak Langsung: adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan seperti pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Dampak Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa dampak yang diakibatkan oleh besar kecilnya beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir

beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi keadaan seperti suasana yang nyaman saat melakukan pekerjaan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang efektif dan efisien (Fahmi, 2017). Pengertian mengenai lingkungan kerja diungkapkan oleh Sedarmayanti (2010), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Senada dengan pendapat diatas, menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan baik fisik maupun non fisik.

Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. Berbeda dengan yang diungkapkan oleh Sunarso, & Kusdi (2010), yang menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Dari beberapa

pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik.

b. Jenis-jenis Lingkungan

Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi 2 kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja.

- a) Hubungan dengan atasan
- b) Hubungan sesama rekan kerja
- c) Hubungan dengan bawahan

c. Indikator lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

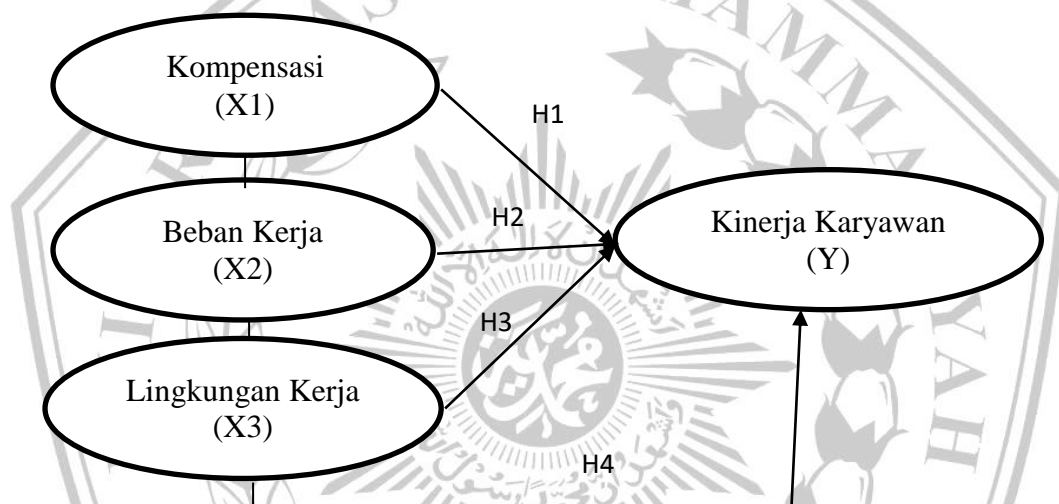
1. Fasilitas, terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para pegawai.
2. Pencahayaan, diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki pencahayaan.
3. Suhu udara, adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4. Tata ruang, adalah salah satu hal mendasarkan dalam mengupaya adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.
5. Hubungan antara pegawai, adanya sebuah korelasi hubungan antara satu pegawai dengan pegawai lain agar mencapai tujuan kinerja bersama.

C. Kerangka Konsep dan Hipotesis

Berikut ini merupakan kerangka konsep dari judul penelitian yang akan dilakukan:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



Berdasarkan pada gambar kerangka konsep yang di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas berupa kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Keterkaitan hubungan antar variabel tersebut akan dijelaskan pada hipotesis dibawah ini:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Onsardi (2020) serta dari Putriyani & Halim (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh signifikan. Sejalan dengan hedua penelitian terdahulu tersebut penelitian oleh Saroinsong & Tambun (2023) memperoleh hasil penelitian serupa. Dari fenomena penelitian terdahulu tersbut maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, Murdika, & Tarigan (2021) serta Parashakti (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut penelitian oleh Saroinsong & Tambun (2023) dengan hasil penelitian serupa. Dari fenomena penelitian terdahulu tersebut maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alraini (2018) serta Simanjuntak, Murdika, & Tarigan (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut, penelitian oleh Kamillah dan Kurniawati (2020) juga memperoleh hasil yang serupa. Dari fenomena penelitian terdahulu tersebut maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2018) diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama atau simultan kompensasi, beban kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dari hasil penelitian Kamillah & Kurniawati (2020) dengan hasil kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara simultan.

Dari fenomena penelitian terdahulu tersebut maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.