

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, organisasi atau perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor - faktor yang menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia yang di samping memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai- nilai, dan sebagainya yang perlu mendapatkan perhatian oleh para organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya

(fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian (Hasibuan M. S., 2014, hal. 117).

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan dan karyawan merupakan unsur yang sangat penting karena karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang sudah diberikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (L & Mathis, 2002, hal. 78).

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana proses kerja itu berlangsung. Dalam pengertian yang simple kinerja itu tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Suparyadi, 2015, hal. 300).

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, dan masyarakat dan instansi/ perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al An'am/6: 135.

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ

عَنْقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

”Katakanlah, Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu. Sesungguhnya akupun berbuat (pula), kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Kinerja/ produktivitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya menurut febrianti yaitu pendidikan, komitmen, motivasi, disiplin kerja dan beban kerja. Sedangkan menurut pendapat lainnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

pemberian motivasi (Hamdani & Padilah, 2016, hal. 046-055). Jadi, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Perusahaan biasanya akan memberikan kompensasi kepada para karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat lebih bersemangat lagi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Besarnya imbalan telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya imbalan/ kompensasi yang akan diterimanya. Rasulullah bersabda “*barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menyebut jelas upahnya*”.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika imbalan yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Hasibuan M. S., 2014, hal. 117).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja

karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan. Dale Yoder Ph. D. Mengemukakan : *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi (Hasibuan M. S., 2014, hal. 118)

Kecenderungan penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh masih adanya tuntutan karyawan terhadap kompensasi yang belum dipenuhi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan menetapkan standar besaran kompensasi yang diterima, belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, kinerja serta berazaskan rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan ketentuan pemerintah (Suharyanto, Nugraha, & Permana, 2014, hal. 188).

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Beban kerja menurut Meshkati yaitu sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan

hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018, hal. 21).

Islam mengajarkan bahwa dalam pemberian kerja, atasan/ majikan tidak boleh mengabaikan prinsip- prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Rasulullah Saw. juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang atasan/ majikan untuk membebaninya dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Disamping itu, seorang atasan/ majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan karyawan/ buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat. Al- Qur'an telah menggambarkan bagaimana kisah Nabi Musa as. Yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, dalam Q.S Al- Qashash/28: 27.

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرْنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ط فَإِنْ  
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ٢ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ

الصَّالِحِينَ

*"Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".*

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. PT. Taspen (Persero) atau Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri

adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua (THT) dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin berkenaan dengan kinerja karyawan, penulis menemukan masalah yang terjadi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan yang menyebabkan efektivitas organisasi yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin mengalami penurunan dari tahun 2017 - 2018 yaitu dari meraih predikat B<sup>+</sup> di tahun 2017 dan mendapat predikat B di tahun 2018. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Taspen dapat dilihat berdasarkan presentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Sistem Manajemen Kinerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin**

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B <sup>+</sup> = Baik +	>98,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 98,5
B <sup>-</sup> = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin

Dijelaskan bahwa nilai tertinggi adalah > 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 98,5-100 klasifikasi B<sup>+</sup> (Baik+), yang ketiga nilai 92,5-

98,5 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 85-92,5 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang kelima nilai 70-85 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55-70 dengan klasifikasi D (Kurang) dan yang terakhir nilai <55 dengan klasifikasi E (Nihil). PT TASPEN (Persero) KC Banjarmasin memiliki program-program untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan Sistem Manajemen Kinerja berbasis kompetensi (SMK), dengan SMK dapat diketahui pencapaian target-target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai oleh setiap karyawannya.

Permasalahan yang dialami PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode Januari-desember tahun 2017 sampai dengan tahun 2018. Berdasarkan program SMK (Sistem Manajemen Kompetensi).

**Tabel 1.2**  
**Hasil Rekap Kinerja Karyawan**  
**PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin tahun 2017-2018**  
**periode Januari – Desember**

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2017	99,5	B <sup>+</sup>	Baik +
2	2018	98,4	B	Baik

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin

Dari data diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja bahwa kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin mengalami penurunan. Dari penurunan kinerja karyawan tersebut, penulis ingin meneliti dan mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penulis mengambil variabel kompensasi dan beban kerja dari beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja dengan alasan karena

ketidakpuasakan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memicu kinerja yang kurang optimal, serta dapat menimbulkan adanya karyawan yang turn off. Sebagai perusahaan milik pemerintah, PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin menjadi salah satu favorit pencari kerja baik dari lulusan SMA maupun S1 yang kebanyakan beralasan bahwa gaji besar dan masa depan yang terjamin menjadi faktor penariknya.

Untuk menetapkan gaji pegawainya PT. Taspen mempunyai standar dan rincian tertentu berdasarkan ketetapan dari negara. Berikut daftar gaji/upah karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Gaji/Upah PT. Taspen (Persero)**

<b>Jabatan/Posisi</b>	<b>Gaji/Upah Pokok</b>	<b>Waktu</b>
<i>Project Manager</i>	Rp 15 Jt - Rp 19.5 Jt	Bulan
<i>Management Trainee</i>	Rp 7.5 Jt – Rp 10.5 Jt	Bulan
Kepala Bidang	Rp 6Jt – Rp 8 Jt	Bulan
Kepala Seksi	Rp 5.5Jt – Rp 7.5Jt	Bulan
Staff	Rp 3.5Jt – Rp 5.5 Jt	Bulan
Pekerja Lapangan	Rp 2.5 Jt – Rp 4 Jt	Bulan
Security	Rp 2 Jt – Rp 3.5 Jt	Bulan

Sumber: PT. Taspen (Persero)

Hal ini tergantung sistem penggajian yang ada, misalnya masa kerja karyawan, kinerja, pemindahan tempat kerja, pegawai baru dan faktor- faktor tertentu lainnya yang menjadi kebijakan dari PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin berdampak pada menurunnya pemberian kompensasi yang diberikan secara sistem Remunerasi 3P, kinerja menjadi faktor penentu bagi karyawan untuk mendapatkan kompensasi.

Seperti yang diuraikan dari hasil wawancara bahwa pimpinan- pimpinan perusahaan selalu menekankan kepada setiap karyawannya untuk bisa berkompetensi di dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja dan mencapai target yang diberikan perusahaan, agar kompensasi yang diterima dapat lebih besar dan motivasi dalam bekerja lebih tinggi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain memberikan kompensasi perusahaan juga harus melihat beban kerja yang ada pada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bahwa target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut ini adalah data target perusahaan dan pencapaian karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin pada Tahun 2017 dan 2018.

**Tabel 1.4**  
**Target dan Pencapaian PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin Tahun 2017 – 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>
2017	100%	99,5 %
2018	100%	98,4 %

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin

Dilihat dari tabel pencapaian target diatas bahwa selama tahun 2017 hingga 2018, karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin tidak mampu mencapai target yang ditetapkan akibat beban kerja yang tinggi.

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin sama seperti perusahaan lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Karena jika kinerja karyawan tidak baik maka akan mempengaruhi kualitas layanan pada program-program yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang adil dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan permasalahan yang perlu digali adalah :

1. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas bahwa penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Simultan Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Parsial Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu secara teoritis dan secara praktis.

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini akan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan mengenai kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

- 1) Sebagai sarana untuk menerapkan teori- teori yang didapatkan dibangku perkuliahan.
- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

b. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk penelitian selanjutnya yang menarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan peneliti angkat.

c. Bagi Kampus

Manfaat ini bagi Universitas yaitu dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin khususnya Jurusan Ekonomi Syariah.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam menginterpretasikan judul serta permasalahannya yang akan peneliti teliti dan sebagai pegangan agar lebih fokusnya kajian lebih lanjut, maka penulis membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Kebudayaan, 1990, hal. 849). Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012, hal. 66).
3. Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020, hal. 1)

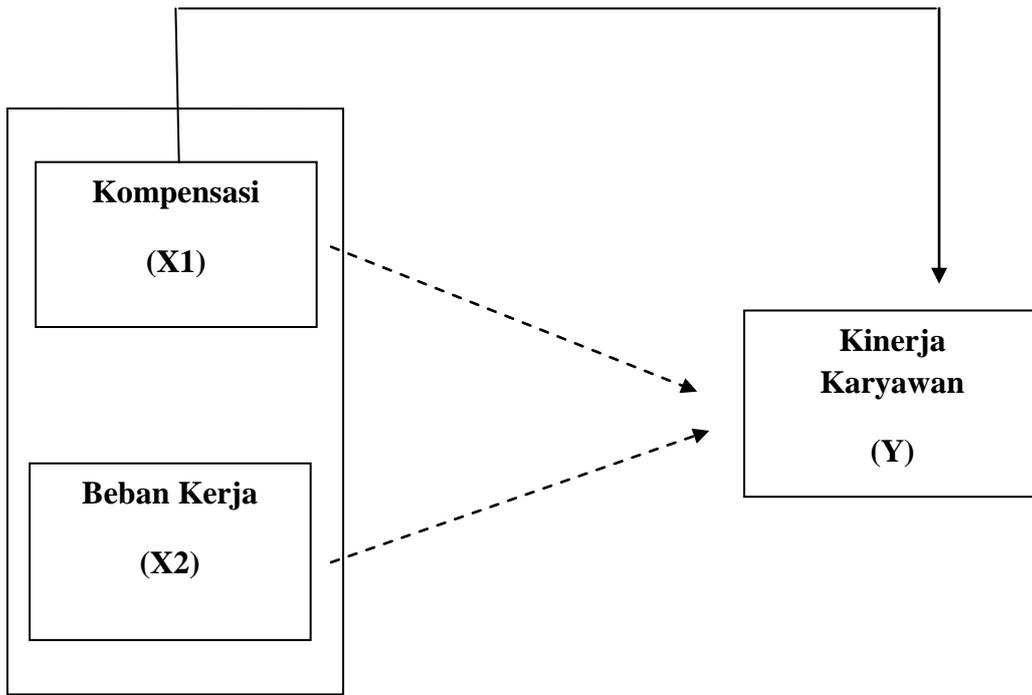
Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah beban kerja di PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

4. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, hal. 67). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.
5. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik atau pikiran ) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian (Hasibuan M. S., 2014, hal. 117). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT Taspem (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan juga mencari pengaruh dari variabel kompensasi dan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah elemen- elemen ini berpengaruh maka kerangka pikir yang peneliti susun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Keterangan:**

----- : garis yang berpengaruh secara parsial (uji f) kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

————— : garis yang berpengaruh secara simultan (uji f) kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

## **G. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya. Maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### Hipotesis I

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

### Hipotesis II

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin.

## **H. Kajian Pustaka**

Pertama, Hestin Yolanda (Nim: 14190126) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang tahun 2018 dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar  $1,817104 < 2,01174$  dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  sebesar  $0,0756 > 0,05$  serta variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang dengan hasil penelitian  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $2,760164 > 2,01174$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sebesar  $0,0082 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menambah kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Pinago Utama Palembang.

Kedua, Farikha Nur Khasanah (Nim:12808144057) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar  $0,544$  dan nilai signifikansi  $0,000$ . Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ )  $0,291$ ; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar  $0,437$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ )  $0,180$ ; dan (3) Kompensasi dan lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  0,441 untuk kompensasi dan nilai  $\beta$  0,199 untuk lingkungan kerja. Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,318

Ketiga, Mahanto Prayuda Christiyono (Nim: 10408144031) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,287;  $p=0,000$ ; dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 6,1%; (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,285;  $p=0,000$ ; dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 4,9%; dan (3) kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan  $p=0,000$  dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan  $p=0,001$ ; dengan kontribusi sebesar ( $\Delta R^2$ ) 8,4%.

Keempat, Yustinus Sembiring (Nim: 500626687) Jurusan Manajemen Universitas Terbuka Jakarta Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja,

Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bisa dilihat dari nilai signifikan  $0,029 < 0,05$ . Sedangkan t-hitung ( $-2,233 > t$ -tabel ( $-1,99962$ )), variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Sedangkan t-hitung ( $2,336 > t$ -tabel ( $1,99962$ )) dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bisa dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan t-hitung ( $9,276 > t$ -tabel ( $1,99962$ )). Nilai koefisien variabel beban kerja bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi beban kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 64,2 persen dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompetensi dan kompensasi.

## **I. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis. Dalam sistematika ini diharapkan mempermudah dalam mencari poin-poin tertentu, sehingga penulis mencoba merincikan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II landasan teori, bab ini berisi landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: pertama, teori kinerja karyawan. Kedua, teori kompensasi. Dan Ketiga, teori beban kerja. Teori- teori tersebut kemudian digunakan untuk menganalisis data- data yang sudah digali. Tentu dalam teori- teori ini juga digunakan untuk mengupas dan melihat temuan pada bab selanjutnya.

Bab III berisikan metode penelitian, bab ini terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknis analisis data.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian, yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari: identitas responden yang memuat tentang data dari responden yang menjadi sumber data, dan berupa uraian tentang permasalahan yang diteliti sesuai dengan kondisi objektif dilokasi penelitian dalam bentuk wawancara.

Bab V adalah bab terakhir sebagai penutup. Dalam hal ini penulis memberikan kesimpulan pada hasil penelitian dan dikemukakan juga beberapa saran yang diperlukan.