

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Terdapat tiga pakar yang menjelaskan kinerja karyawan, yaitu menurut Irnawati dan Cay (2020) “Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam bidang pekerjaan tertentu. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.”Selanjutnya menurut Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2019) “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.” Sedangkan yang terakhir Purba dan Ratnasari (2018) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di perusahaannya,dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan sistem yang berlaku padanya.”

Berdasarkan ketiga pakar tersebut maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, menurut Sugianti (2017) dalam Diana (2019) antara lain :

1) Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai meliputi kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja,kepuasan kerja.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi penggunaan teknologi, sistem manajemen, kompensasi, iklim kerja, sumber daya pendukung, teman sekerja, dan pelatihan.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam Malau dan Winarno (2020) indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

Tingkat penggunaan tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Kompetensi Kerja

a. Definisi Kompetensi Kerja

Terdapat tiga pakar yang menjelaskan kompetensi kerja, yaitu menurut Rostiana dan Iskandar (2020) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh setiap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Sedangkan menurut Sutrisno (2019) dalam Anjani (2019) “kompetensi dapat didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.” Sedangkan yang terakhir menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2019) “kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul di dalam pekerjaan.”

Berdasarkan ketiga pakar tersebut maka dapat disimpulkan kompetensi adalah keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Teori Kompetensi

Teori “*window*” atau lazim disebut “jendela” yang dikemukakan oleh Donald (2007) dalam Fadli (2018) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori “*window*” atau lazim disebut dengan teori “jendela”, bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*), dan sikap (*attitude*). Sebab kompetensi merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja.

c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Aripin, dkk (2019) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yaitu :

1) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) Sifat

Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

Sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

d. Manfaat Kompetensi Kerja

Menurut Ruky (2006) dalam Edison, dkk (2017) manfaat kompetensi terdiri dari :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi yang dianggap lebih adil, kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

e. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) dalam Sudarmanto (2019) faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

1) Kepercayaan dan nilai

Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menentukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya

2) Keahlian/keterampilan

Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Misalnya *public speaking* adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

3) Pengalaman

Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang, dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

4) Karakteristik personal

Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

6) Isu-isu emosional

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang.

7) Kapasitas intelektual

Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

f. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) dalam Lestari, dkk (2019) indikator kompetensi terdiri dari :

1) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Terdapat tiga pakar yang menjelaskan kompensasi, yaitu menurut Irnawati (2020) “kompensasi adalah cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena jumlah kompensasi yang diberikan adalah ukuran keberhasilan bagi individu tersebut. Jika kompensasi diberikan dengan benar, itu akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Saputra dan Darmanah (2019) “kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”. Sedangkan yang terakhir menurut Dessler (2000) dalam Sudarmanto (2019) “kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (*reward*) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti; gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan liburan. ”

Berdasarkan ketiga pakar tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh individu atas kerja kerasnya, dapat berbentuk langsung atau tidak langsung.

b. Teori Kompensasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Martinius (2016) teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan teori yang berasal dari Victor Vroom menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Sebab hubungan antara kinerja dengan kompensasi sangat kuat, karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka tugas yang diberikan akan lebih cepat selesai sehingga kinerja akan meningkat secara maksimal.

c. Jenis-jenis kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2006) dalam Panjaitan, dkk (2018) yaitu :

- 1) Kompensasi finansial

a. Kompensasi langsung

Kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, bonus, dan konsumsi.

b. Kompensasi tidak langsung

Balas jasa yang diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, hiburan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2) Kompensasi non finansial

Terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.

b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan yang nyaman.

d. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2018) yaitu :

1) Produktivitas

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar.

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi tinggi.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuan dan keterampilan lebih tinggi.

5) Serikat Pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada perusahaan yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.

6) Undang-undang dan Peraturan Yang Berlaku

Kebijakan undang-undang dan peraturan yang berlaku bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang membutuhkan perlindungan.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2007) dalam Siregar (2019) indikator kompensasi terdiri dari :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

4) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

5) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Terdapat tiga pakar yang menjelaskan beban kerja, yaitu menurut Munandar (2014) dalam Sinaga dan Sihombing (2021)“beban kerja adalah

tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.” Sedangkan menurut Sinurat dan Doloksaribu (2019) “beban kerja merupakan beban yang harus dipikul oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan.” Sedangkan yang terakhir menurut Rohayani (2019) “beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.”

Berdasarkan ketiga pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul disebabkan karena jumlah tuntutan tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan.

b. Teori Beban Kerja

Teori *Multiple Resource* menurut Huey dan Wickens (1993) dalam Prawitasari, dkk (2020) beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Beban kerja dan kinerja hubungannya sangat kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat sehingga mengakibatkan kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi, dan mengurangi kepekaan.

c. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi beban kerja menurut Munandar (2013) dalam Malau dan Winarno (2020) antara lain :

1) Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak juga terhadap kesehatan mental seorang karyawan.

2) Tuntutan Tugas

Kerja *shift* atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja sedikit dan beban kerja berlebihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) dalam Rolos, dkk (2018) ada 4 indikator beban kerja yaitu :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, dan dapat mengatasi kejadian yang

tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu

Kejar waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi kerja, kompensasi, dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Inova dan Jayanti (2019) Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD), Vol 2, No 1, Juni, halaman 1-12, E-ISSN : 2654-4326 https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/download/338/222	Independen: X1: Kompetensi, X2: Kompensasi Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Sinurat dan Doloksaribu (2019) Jurnal Ilmiah Skylandsea, Vol 3, No 2, Juli,ISSN : 2614-5154. https://www.politeknikmbp.ac.id/karya-ilmiah/dosen/category/60-volume-4-no-2-juli-2020.html?download=548:elperidajuniarni-sinurat-mayawi-doloksaribu	Independen: X1: Motivasi X2: Beban Kerja Dependen: Y: Kinerja karyawan	1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	<p>Ahmad, Tewel, dan Taroreh (2019) Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 3, Juli, Hal. 2811-2820 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/viewFile/23747/23402</p>	<p>Independen: X1: Stres Kerja, X2: Beban Kerja, X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
4.	<p>Diana (2019) Jurnal Manajemen Tools, Vol. 11, No. 2, Desember, ISSN : 2088-3145 https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/704/667/</p>	<p>Independen: X1: Beban Kerja</p> <p>Dependen : Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Prawitasari, dan Herfianti (2020) <i>Creative Research Management Journal</i>, Volume 3, No. 2, Desember 2020, ISSN : 2621-1092. https://journals.unihaz.ac.id/index.php/crmj/article/view/1384/890</p>	<p>Independen : X1: WorkLoad</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. WorkLoad berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>

6.	Neksen, Wadud, dan Handayani (2021) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 2, No.2, Juni, e-ISSN : 27457257 https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/download/282/211	Independen: X1: Beban Kerja, X2: Jam Kerja Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Jam Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7.	Sulastris, dan Onsardi (2020) Journal of Management and Business, Vol. 2, No. 1, Juni, P-ISSN : 2656-8918, E-ISSN : 2684-8317 https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/1215/833/	Independen: X1 : Stres Kerja, X2: Beban Kerja, Dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan

8.	<p>Polakitang, Koleangan, Ogi (2019) Jurnal EMBA, Vo. 7, No.3, Juli, Hal. 4164-4173 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/24960/24664</p>	<p>Independen: X1: Beban Kerja, X2: Lingkungan Kerja, X3: Stres Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
9.	<p>Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4. ISSN : 2338-9605 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/21074/20785</p>	<p>Independen: X1: Beban Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

10.	<p>Simanjuntak, Mudrika, dan Tarigan (2021) Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2, No. 3, Maret. p- ISSN : 2723-6609 e-ISSN : 2745-5254 http://jst.publikasiindonesia.id/index.php/jst/article/download/104/225</p>	<p>Independen: X1: Stres kerja, X2: Beban kerja, X3: Lingkungan Kerja.</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11.	<p>Sinaga dan Sihombing (2021) Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), Volume 21, Nomor 1, Maret, p-ISSN: 1412-0593, e-ISSN: 2685-7294 http://www.ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/viewFile/1183/1154</p>	<p>Independen: X1: Beban Kerja, X2: Disiplin Kerja, X3: Kondisi Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

12.	<p>Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1, Januari, Hal. 991-1000 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/23195/22896</p>	<p>Independen: X1: Motivasi Kerja, X2: Beban Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
13.	<p>Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol 6, Nomor 2. pISSN : 2460-4208 eISSN:2549-7685 http://journal.unas.ac.id/populis/article/download/1255/1028</p>	<p>Independen: X1: Disiplin kerja, X2: Beban Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

14.	<p>Yusuf, Taroreh, dan Lumintang (2019) Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 4, Juli, Hal. 4787-4787 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/25429/25088</p>	<p>Independen: X1: Employee Engagement, X2: Beban Kerja, X3: Kepuasan Karyawan</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15.	<p>Ainur dan Tirtayasa (2018) Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September, 1-14. ISSN 2623-2634(online) http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA NEGGIO/article/download/2234/2236</p>	<p>Independen: X1: Budaya Organisasi, X2:Kompetensi, X3: Motivasi</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

16.	<p>Arifin, Putra, Hartanto (2019) Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), Vol. 1, No. 1, Agustus. ISSN 2685-869X, Hal 22-29 http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/10/9</p>	<p>Independen: X1: Kompetensi, X2: Kompensasi, X3: Kepemimpinan</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
17.	<p>Aripin dan Rasmansyah (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayan, Vol. 7. No. 2, Mei-Agustus. p-ISSN : 2338-4794 e-ISSN : 2579-7476 https://scholar.archive.org/work/dqu3idfzwzfgdjwszao7kv7ay/access/wayback/https://ojs.ekonomi-ungris.ac.id/index.php/JMBK/article/download/289/pdf</p>	<p>Independen: X1: Kompetensi, X2: Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

18.	<p>As'ad (2021) YUME : Journal of Management, Volume 4 Issue 1, Pages 191-200. ISSN : 2614-851X(Online) https://journal.stiea.mkop.ac.id/index.php/yume/article/download/965/582</p>	<p>Independen: X1: Kompetensi, X2: Motivasi Kerja, X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
19.	<p>Cesilia, Tewel, dan Tulung (2017) Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2, Juni, Hal 426-434. ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/19153/19135</p>	<p>Independen : X1: Disiplin Kerja, X2: Perencanaan Karir, X3:Kompetensi</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Perencanaan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

20.	<p>Fadli (2018) Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2, April, ISSN 2541-1438, E-ISSN 2550-0783. http://jameb.stimlaharanjaya.ac.id/JAMEB/article/download/54/29</p>	<p>Independen : X1: Kompetensi, X2: Motivasi, X3: Gaya Kepemimpinan</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
21.	<p>Mahmud, Basamalah, dan Rahman (2022) Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Vol. 9, No. 1, P-ISSN : 2722-4937, E-ISSN : 2722-4961 https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/download/844/900/3552</p>	<p>Independen: X1 : Kompetensi, X2: Kecerdasan Emosional, X3 : Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan</p> <p>2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

22.	<p>Gultom, Wati, Sinaga, dan Putri (2019) Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 1, Januari-Juni. p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928 http://ejournal.lmii medan.net/index.php/jm/article/viewFile/50/46</p>	<p>Independen: X1: Kompetensi, X2: Pelatihan</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
23.	<p>Lestari, Sidabutar, Sirait, dan Sitorus (2019) Jurnal Manajemen, Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni, p-ISSN: 2301-6256, e-ISSN : 2615-1928. https://ejournal.lmii medan.net/index.php/jm/article/viewFile/49/45</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Kompetensi, X2 : Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
24.	<p>Malau dan Winarno (2020) e-Proceeding of Management: Vol. 7, No.2, Agustus. ISSN : 2355-9357 https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/13461/13004</p>	<p>Independen: X1: Beban kerja, X2: Kompetensi</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>

25.	<p>Tambingon, Tewel, dan Trang (2019) Jurnal EMBA, Vol.7 , No.4, Hal. 4610-4619. ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/25280/24966</p>	<p>Independen : X1: Lingkungan Kerja, X2: Karakteristik Individu, X3:Kompetensi</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
26.	<p>Wijaya, Nazmi, Susanto, dan Rikky (2020) Jurnal Manajemen, Volume 6, Nomor 2, Juli-Desember. p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928 http://ejournal.lmii medan.net/index.php/jm/article/download/116/104</p>	<p>Independen: X1: Disiplin Kerja, X2: Kompetensi Kerja, X3: Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

27.	Nurlita, Maryam, dan Sulistyowati (2020) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 4, No 2, 191-200, e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312. http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/download/4159/pdf	Independen: X1: Kompetensi X2: Kompensasi Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28.	Armaniah (2018) Cakrawala-Jurnal Humaniora, Volume 18, No. 2, September, P-ISSN: 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/download/4110/2585	Independen: X1: Kompetensi X2: Kompensasi Dependen: Y: kinerja karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
29.	Anjani (2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, (1), 1-10. e-2579-9401, p-2579-9312 https://core.ac.uk/download/pdf/229999441.pdf	Independen : X1: Kompensasi, X2 : Motivasi Kerja Dependen : Y; Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

30.	<p>Alfanda, dan Sitohang (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 11, No. 6, Juni, e-ISSN : 2461-0593 http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/issue/view/190</p>	<p>Independen X1: Kompensasi, X2: Loyalitas Kerja, X3: Kepemimpinan</p> <p>Dependen Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Loyalitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
31.	<p>Dianita (2018) Eko dan Bisnis (Riani Economics And Business Review), Volume 9, Nomor 2, Juni. p.ISSN : 1410-7988 e-ISSN : 2614-123X. https://ekobis.stieria-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/viewFile/20/16</p>	<p>Independen : X1: Kompensasi</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

32.	<p>Dwianto dan Purnamasari (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 2, No 2, Juni, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 4321-1234. https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/article/download/74/56</p>	<p>Variabel Independen: X1 : Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
33.	<p>Irnowati dan Cay (2020) Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 4, No. 1, Juni, 1-3, ISSN : 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588 http://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/101</p>	<p>Independen : X1 : Kompensasi</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
34.	<p>Kusuma, Nuring Wahyu, dan Hardati (2019) JIAGABI, Vol 8, No. 3, 1 Agustus, hal 170-176. ISSN : 2302-7150 http://riset.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/viewFile/3565/3925</p>	<p>Independen : X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Disiplin Kerja, X3: Kompensasi</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>

35.	Nugraha dan Tjahjawati (2017) Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3, No. 3, Desember. ISSN 2460-8211 https://jurnal.polban.ac.id/index.php/an/article/download/942/1055	Independen : X1: Kompensasi Dependen : Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
36.	Nurfajrin dan Fatihah (2021) Business Preneur : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 03, Nomor 02, September. ISSN Cetak : 2656-5099 ISSN Online : 2656-9361 https://journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/download/4342/1926	Independen : X1: Kompensasi Dependen : Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
37.	Panjaitan, Sinaga, dan Manurung (2018) Jurnal Manajemen, Volume 4, Nomor 1, Januari- Juni. p-ISSN : 2301-6256 e-ISSN : 2615-1928 https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/45/41	Independen : X1: Kompensasi Dependen : Y: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

38.	Sangkaen, Rumawas, dan Asaloei (2019) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8. No. 1. p-ISSN 2338-9605, e-ISSN 2655-206X https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/23505/23162	Independen : X1: Kompensasi Dependen : Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
39.	Saputra dan Darmanah (2019) Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Volume 17(1) Juni, Hal. 14-24. ISSN : 1693-1688 https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/download/29/29	Independen : X1: Kompensasi Dependen : Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
40.	Siregar (2019) Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol 2, No. 1, Agustus: 74-82, DOI: 10.34007, ISSN 2622-3740 (online) https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/55	Independen : X1: Motivasi, X2: Kompensasi Dependen: Y:Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

41.	<p>Mardiana, Kasmir, dan Safuan (2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 4, No 1, Januari, E-ISSN : 2599-3410, P-ISSN : 2614-3259 https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesyartal/article/view/291/176</p>	<p>Independen : X1 : Kompetensi X2 : Kompensasi</p> <p>Dependen : Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Mediasi : M: Motivasi Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi 5. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi
42.	<p>Maulida, Sari, dan Pramesthi (2022) Jurnal Mahasiswa Entrepreneur, Vol. 1, No. 1, April, E-ISSN : 247-258 https://ojs.unars.ac.id/index.php/jme/article/download/1862/1121</p>	<p>Independen: X1 : Kompensasi</p> <p>Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Mediasi: M: Motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

43.	Basalamah (2017) Information Management and Business Review, Vol. 9, No. 4, pp. 6-11, August, ISSN 2220-3796 https://ojs.amhinter national.com/index.php/imbr/article/download/1893/1502	Independen : X1: Competence, X2: Compensation Dependen : Y: Employee performance	1. Competence And Compensation Have a positive and significant effect on employee performance
44.	Sipayung dan Purba (2021) South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue-6 August, ISSN :2289-1560 https://seajbel.com/wp-content/uploads/2021/12/SEAJBEL24.I SU-6-902.pdf	Independen : X1: Motivation, X2: Workload, X3: Work Environment Dependen : Y: Employee performance Intervening: Z: Job Satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction for employees 2. The workload has a positive and significant effect on job satisfaction for the employees 3. The work environment does not have effect and is not significant on job satisfaction 4. Motivation has a positive and significant effect on employee performance 5. Workload has a positive and significant effect on employee performance

Sumber : Berbagai Jurnal, 2021

C. Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis

1. Pengaruh kompetensi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompetensi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan diasumsikan bahwa dengan kompetensi kerja karyawan semakin baik sistem kerja dan kriteria kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya ketika sistem dan kriteria kompetensi kurang baik maka kinerja karyawan akan semakin turun. Pengaruh kompensasi diasumsikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan adil oleh perusahaan kepada karyawan maka akan memberikan dorongan positif terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Pengaruh beban kerja diasumsikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan akan menyebabkan kinerja menurun, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diterima oleh karyawan akan menyebabkan kinerja meningkat.

Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Armaniah, 2018, Innova, dkk 2019, Nurlita, dkk, 2020).

2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

“Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sebab dari itu jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat (Fadli, 2018).”

Berdasarkan teori “*window / jendela*” menurut Donald (2007) dalam Fadli (2018) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori “*window*” atau lazim disebut dengan teori “jendela”, bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*), dan sikap (*attitude*). Sebab kompetensi merupakan sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja.

Terdapat bukti dari penelitian terdahulu bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari, dkk., 2019; Aripin, dkk., 2019; Wijaya, dkk., 2020; Gultom, dkk., 2019; As’ad, 2021, Fadli, 2018)

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

“Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Nugraha, dkk (2017))”

Hal ini berdasarkan teori dari Robbins dan Judge (2008) dalam Martinius (2016) teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan penjelasan motivasi paling diterima dimana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam

cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugraha, dkk., 2017; Panjaitan, dkk., 2018; Dianita, 2018; Arifin, dkk., 2019)

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

“Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan (Neksen, dkk (2021)).”

Berdasarkan teori *Multiple Resource Menurut Huey dan Wickens (1993)* dalam Mahfudz (2017) beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Beban kerja dan kinerja hubungannya sangat kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang

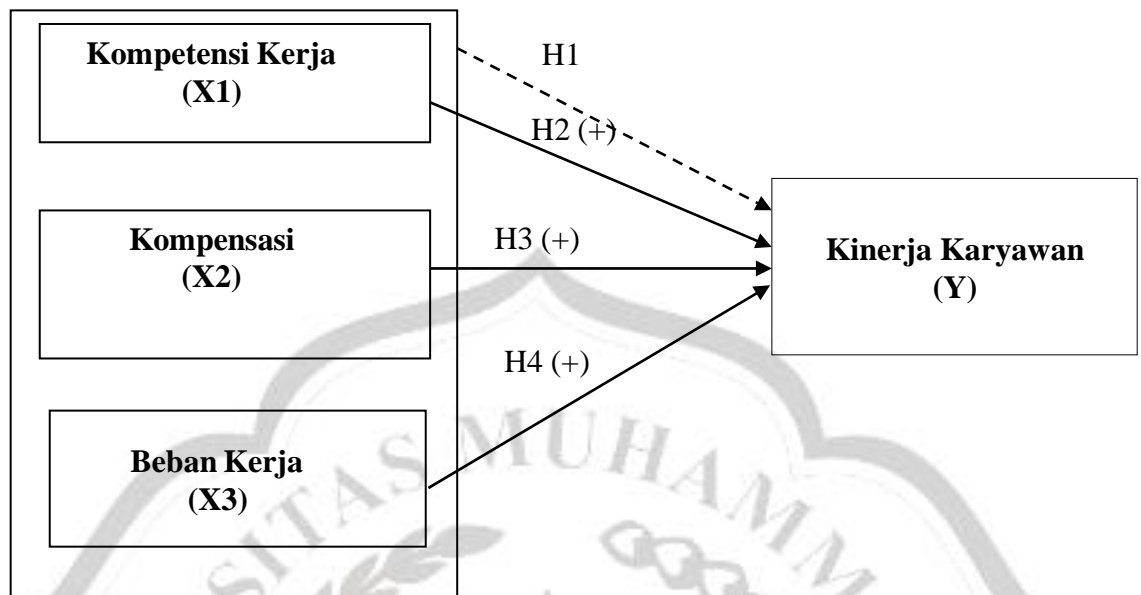
meningkat sehingga mengakibatkan kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi, dan mengurangi kepekaan.

Terdapat bukti dari penelitian terdahulu bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021; Sinaga dan Sihombing, 2021; Simanjutak, dkk., 2021)

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu kompetensi kerja, kompensasi kerja, dan beban kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu kompetensi kerja, kompensasi, beban kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

- ▶ Hubungan secara parsial
- - - - -▶ Hubungan secara simultan

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Kompetensi kerja, Kompensasi, dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.