

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Setelah peneliti melakukan studi ke perpustakaan, dapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan fenomena yang akan diteliti. Hal tersebut menjadi pondasi bagi penelitian yang akan dilakukan :

tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Pengumpulan Data dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (Tinambunan et al., 2022) Anitha Paulina Tinambunan Robinson Sipahutar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Variabel dari Penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh atau Sensus. Data dalam penelitian ini menyebarkan (questioner)	$Y = 6,107 + 0,348 X_1 + 0,445 X_2 + e_i$. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 80,422 Ftabel 3,19 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga keputusan Ho diambil dan H1 diterima. Artinya secara

	<p>Sevti Mariana Manik Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara.</p> <p><i>p-ISSN</i> : 2443-1079 <i>e-ISSN</i> : 2715-8136</p>				<p>simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan</p>
2	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir (Rahmadyah, 2021)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel mediasi burnout syndrome terhadap beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir.</p>	<p>Variabel dari Penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dan Burnout</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas serta inferensial. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil Penelitian besaran pengaruh beban kerja terhadap burnout sebesar 3,588 dilihat dari nilai t statistik. Hal ini diartikan bahwa pada variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang</p>

	<p>Ayuk Ainun Rahmadyah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya</p>		<p>Syndrome sebagai variabel mediasi</p>	<p>tetap, dan pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan. orang responden.</p>	<p>signifikan terhadap burnout syndrome. Di mana beban kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan burnout syndrome pada diri karyawan. Variabel burnout syndrome mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan</p>	<p>Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:</p> <p>1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.</p>	<p>Variabel pada Penelitian ini terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV dan memiliki</p>

<p>(Nabila, 2022) Vania Sally Nabila dan Wahyu Syarvina Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Kota Medan, Provinsi Sumatra Utara, Indonesia P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328</p>	<p>Perkebunan Nusanantara IV</p> <p>2. Pengaruh negative dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusanantara IV</p> <p>3. Tingkat kategori karyawan dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja.</p>		<p>kesimpulan. Rancangan dalam Penelitian ini merupakan penelitian field research yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey</p>	<p>kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja. (Nabila, 2022)</p>
--	--	--	---	--

5	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada Industri Perkebunan di Indonesia (Review, 2023) Puspa Liza Ghazali, Ded i Iskamto, Asyraf Aftanorhan Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Sultan Zainal Abidin, Terengganu, Malaysia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Taman Sei Galuh Bagian Sumber Daya Manusia/Administrasi Umum.	Variabel di dalamnya Penelitian terdiri dari Beban Kerja Karyawan (X1) , Karyawan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sumber Daya Manusia/Administrasi Umum yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, Peneliti mengambil semuanya karyawan yaitu 50 orang menggunakan metode sensus. Untuk data analisis dan pengujian hipotesis, menggunakan versi SPSS 25	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Itu Uji determinan menunjukkan nilai R Square sebesar 90,2% artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini
---	--	---	---	---	---

	ISSN 2477-1368 (P) ISSN 2829-8039 (E)				
6	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero) (Perkebunan et al., 2022)</p> <p>Syah Amin Albadry, Ira Widyastuti, Muhammad Fatoni, Darmawanto STIA Setih Setio Muara Bungo</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero)</p>	<p>Variabel pada Penelitian ini terdiri dari Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode pada penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero) yang kemudian diproses menjadi sampel dengan teknik <i>Total sampling</i> 44 orang, dimana sampel diambil berdasarkan yang peneliti anggap dapat mewakili permasalahan.</p>	<p>Hasil Review Costumer (X1) berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>

	P-ISSN 2656-1328				
6	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LNK di Perkebunan Bukitlawan g (Sari, 2023)</p> <p>Wina Ayang Sari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia. e- ISSN: 3021-</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..</p>	<p>Variabel dari penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT.LNK Perkebunan Bukit Lawang dengan jumlah sampel 63 yang menggunakan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan angket (kuesioner).</p>	<p>Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung > t tabel 3,341 > 1,670 sehingga Ha diterima. Uji f menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung</p>

	8365				> f tabel yaitu 9,693 > 3,15.
7	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru (Lestari et al., 2023) Deffy Lestari, Edy Hartono, Sa ndi Nasrudin Wibowo Universitas Swadaya Gunung Jati ISSN (online) : 2599-171X	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru.	Variabel dari penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik uji sampling menggunakan metode random sampling dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier bergandengan uji hipotesis.	Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan menggunakan perhitungan <i>SPSS Versi 25.0 for Windows</i> , diperoleh hasil bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y), motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

	ISSN (<i>print</i>) : 2598-9545				
8	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Tarigan & Mitaria, 2019) Jenni Tarigan, Mitaria Universitas Darma Agung, Medan	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I dan V Medan.	Variabel dari penelitian ini terdiri dari Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Persero) yang berjumlah 22.581 orang. Populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang. Oleh karena itu Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik solvin.	Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh $Y = 8,386 + 0,616X$ dan nilai t hitung (8,195) dan nilai t tabel (6,313) serta nilai signifikasinya diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

					pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
9	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat (Sihombing et al., 2022) Ridho Rendi Febrianto Sihombing Jamaluddin Maria Melda Krisnawati Lase, Boy Martin Parhusip, Adi Boster Sitorus	Tujuan penulis melaksanakan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat.	Variabel dari penelitian ini terdiri dari Motivasi (X), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).	Pendekatan penelitian yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada PTPN IV sebanyak 721 karyawan dan sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah melalui angket. Teknik	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi (XI) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat, hasil pengujian variabel Kompensasi (X2) membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PTPN IV Sawi

	Universitas Prima Indonesia E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259			analisis data menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Asumsi Klasik.	t Langkat, Dari hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X3) membuktikan bahwa hasil dari uji-t dengan t-hitung sebesar 2,441 sedangkan t-tabel sebesar 2,00247 dan memiliki angka signifikan.
10	Pengaruh dari Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung Di Masa Pandemi Covid-19 (Lampung, 2020) Alghoffar Nabil,	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja PTPN VII Petugas Bandar Lampung di masa pandemi Covid-19.	Variabel di dalamnya pembelajar an terdiri dari Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y).	Prosedur penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dia Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 74 orang di PT PTPN VII Bandarlampung.	Berdasarkan hasil purifikasi dan pengamplasan sehingga contoh hasil uji t variabel pesantren dapat diambil sebesar 10,799 (t hitung = 10,799 t tabel = 1,658 t variabel = 1,658 hitung = 6,140 t tabel = 1,658) yang berarti terdapat

	<p>Habiburrahman Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Bandar Lampung. ISSN : 2721- 2971 e-ISSN :2721- 267X</p>				<p>pengaruh langsung terhadap sasaran PTPN VII Bandar Lampung. persentase karyawan PT PTPN VII Bandar Lampung</p>
1 1	<p>Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Kebun Jollong Pati (PTPN Kebun Jollong Pati et al., 2021) Awang Madu Rangin, Siti Hamidah, Nanik Dara Senjawati</p>	<p>Tujuan dan ri penelitian ni adalah: 1. mengetahui tingkat kompensasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan tetap pada bagian pemeliharaan Kebun Kopi PTPN</p>	<p>Variabel pada penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode dasar yang penelitian in adalah metode deskriptif dan dilaksanakan dengan metode studi kasu s. Untuk metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode pengambilan responen yang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi, kompetensi, motivasi, dan Kinerja pada karyawan bagian pemeliharaan kebun PTPN IX Kebun Jollong Pati termasuk</p>

<p>Progam Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Pembanguna n Nasional “Veteran” Yogyakarta Jalan SWK 104, Kabupaten Sleman, Yogyakarta, Indonesia ISSN 1411-593X ISSN 2721-3137 (online)</p>	<p>IX Kebun Jollong Pati, 2. menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada bagian pemeliharaan Kebun Kopi PTPN IX Kebun Jollong Pati</p>		<p>digunakan adalah sensus yakni dengan menggunakan seluruh anggota populasi pada karyawan tetap bagian pemeliharaan kebun kopi yang berjumlah 34 karyawan. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan analisis jalur.</p>	<p>dalam kategori cukup tinggi. 2. Kinerja Dipengaruhi kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara langsung dan tidak langsung. Total pengaruh langsung dan tidak langsung Adalah sebesar 0,674 dimana terdiri dari total pengaruh langsung sebesar 0,490 dan pengaruh</p>
---	---	--	---	---

					secara tidak langsung sebesar 0,184.
1 2	<p>Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Mulyadi, 2022) Adi Mulyadi, Ranthy Pancasasti. Program Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa</p> <p>p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk menguji upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.</p>	<p>Variabel dari penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja (X), Motivasi Ekstrinsik (Z1), Motivasi Intrinsik (Z2), Kinerja Karyawan (Z).</p>	<p>Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala Likert 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 40 buah untuk menguji.</p>	<p>Nilai t statistic $(1.697) < t$ tabel $(1,960)$ dan p value $(0,090) > sig (0,05)$ maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Dengan demikian motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh pelatihan</p>

					terhadap peningkatan kinerja karyawan.
1 3	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Penampilan Karyawan PTPN XIV Camming Unit Pabrik di Bone (Sahabuddin & Akbar, 2023) Romansyah Sahabuddin dan Abdi Akbar Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen ISSN: 2507-1076	Pelajaran ini bertujuan untuk memeriksa hubungannya antar pekerjaan variabel stres dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PTPN XIV Unit Pabrik Gula Camming di Kabupaten Bone.	Variabel di dalamnya belajar terdiri Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y).	Populasi penelitian ini seluruhnya adalah kendaraan roda dua perbaikan kendaraan usaha di kota Makassar yang berjumlah 225 orang. jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif stres kerja kinerja, sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. secara simultan stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
1 4	Analisis kinerja pada PT	Penelitian ini bertujuan	Variabel di dalamnya	Penelitian ini Bertujuan menyelidiki	Hasil penelitian menunjukkan perspektif

<p>perkebunan nusantara XII Wonosari agrowisata (Mahendra et al., 2019) Fidi Mahendra, Jangkung Handoyo Mulyo, Lestari Rahayu Waluyati. menguasai Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada Jalan. Flora no. 1, Bulaksumur, Sleman, Yogyakarta 5528, Indonesia e-ISSN: 2319-2380 p-ISSN: 2319-</p>	<p>menyelidiki kinerja Agrowisata Wonosari baik kinerja finansial maupun non finansial</p>	<p>Belajar terdiri Performa (X1), Karyawan n (Y)</p>	<p>kinerja Agrowisata Wonosari baik kinerja finansial maupun non finansial. Penelitian ini menggunakan metode analisis Balanced Scoreboard (BSC). Jenis data yang digunakan adalah data primer juga data sekunder dari laporan pengelolaan Agrowisata Wonosari.</p>	<p>keuangan tergolong Sangat Baik. 100%) terdiri dari indikator pendapatan (81%), biaya (110%), keuntungan (111%), Pengembalian pada Aset (112%). Perspektif Pelanggan termasuk dalam kategori Baik (skor Rasio 89%) yang terdiri dari indikator pangsa pasar (89%), kepuasan (89%) dan untuk perspektif proses bisnis internal termasuk dalam kategori Baik (skor Rasio 84%) yang terdiri dari indikator inovasi (83%), kualitas</p>
---	--	--	---	---

	2372				<p> pelayanan obyek wisata (85%). Sedangkan untuk faktor pembelajaran dan pertumbuhan Perspektif ini termasuk dalam kategori Baik (skor Rasio atau 94%) yang terdiri dari indikator kepuasan karyawan (93%), turnover karyawan (80%) dan kinerja karyawan (80%). produktivitas (111%). </p>
1 5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Batang	Penelitian ini bertujuan untuk 1. mengetahui kondisi kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja	Variabel di dalamnya pembelajaran terdiri dari Motivasi (X1),	Populasi adalah segalanya karyawan Balap Estate yang berjumlah 300 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling	Keadaan kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan

<p>Laping (BALAP) PTPN IV (Mhd. Asaad, Rasidin Karo-Karo Sitepu, 2023) Indra Yudistira, Mhd. Asaad, Rasidin Karo, Karo Sitepu Universitas Islam Sumatera Utara Indonesia</p>	<p>karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Balap Estate. 2. Mengetahui konsep kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Balap Estate. 3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin.</p>	<p>Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan ce (Y).</p>	<p>sehingga jumlah sampel sebanyak 85 orang. Data analisis yang digunakan metode Skala Likert dan metode SmartPLS.</p>	<p>Nusantara IV yaitu keadaan kepemimpinan (X1) menyatakan sangat setuju 85%, setuju 13% dan tidak setuju 2% terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.</p>
--	--	---	--	---

2.2. Tinjauan Teoritis

Selain Tinjauan Empiris di atas, ditemukan juga beberapa Tinjauan Teoritis dari hasil keperustakaan dari beberapa buku dan jurnal – jurnal di internet. Tinjauan Teoritis yang ditemukan antara lain sebagai berikut :

2.2.1. Beban Kerja

2.2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja merupakan proses atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau pekerja di sebuah perusahaan dalam waktu yang telah di tentukan. Apabila seorang pekerja maampu dalam menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas – tugas yang telah diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Beban Kerja menurut buku oleh (Gulo et al., n.d.) adalah sebuah konsep yang ada karena keterbatasan kapasitas dalam mengolah informasi. Ketika menghadapi suatu tugas, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu menghambat atau menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, hal tersebut disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian yang disengaja antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Menurut (Tinambunan et al., 2022) Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya.

Menurut Paramitadewi dalam jurnal (Rahmadyah, 2021) Beban kerja merupakan sebuah proses menyelesaikan tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan, kapasitas dan kinerja individu sangat

dibutuhkan yang mana dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang mesti dilakukan, batasan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta pemikiran individu terhadap pekerjaannya (Romadhoni et al., 2015) pada jurnal Ayuk Ainun Rahmadyah. Menurut (Nabila, 2022) **Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Nabila, 2022)**

2.2.1.2. Faktor - faktor Beban Kerja

Menurut (Nabila, 2022) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 1. Tugas-tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 2. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 3. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.(Nabila, 2022)

- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor,

meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya) (Nabila, 2022).

2.2.1.3. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut (Tinambunan et al., 2022) sebagai berikut :

1. Beban Fisik
2. Beban Mental
3. Beban Waktu
4. Kondisi Pekerjaan
5. Penggunaan Waktu Kerja
6. Target Yang harus dicapai
7. Lingkungan Kerja

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut KBBI adalah tunjangan tunai atau nontunai yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan atau organisasi. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang karyawan atau pekerja, baik fisik maupun tidak, yang harus diperhitungkan untuk sebelum diberikan kepada seseorang. Kompensasi hal wajar yang biasa terjadi di sebuah perusahaan untuk

memberikan penghargaan kepada karyawan. Dalam dunia kerja atau bisnis, kompensasi lebih sering dilihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan.

Menurut (Lestari et al., 2023) Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran

yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Dwianto et al., 2019) Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut buku pemberian insentif merupakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi instansi melalui adanya kinerja yang lebih baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian insentif diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pemberian insentif dapat menjadi stimulus pegawai untuk secara optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga berkinerja secara optimal dalam rangka pengabdian kepada Masyarakat (Crystallography, 2016)

2.2.2.2. Jenis Kompensasi

Menurut (hidayat fahrul, 2023) Jenis Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Finansial :

Menurut Simamora (2020) pada jurnal (hidayat fahrul, 2023), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan

kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

2. Kompensasi Non Finansial :

Menurut Simamora (2020) pada jurnal (hidayat fahrul, 2023), kompensasi non finansial dapat dilihat dari dua aspek yaitu pekerjaan dan lingkungan. Aspek pekerjaan dapat berupa tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, dan tujuan yang ingin dicapai. Aspek lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan.

2.1.1.3. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Gaya et al., 2023) sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Intensif
3. Fasilitas kerja
4. Jaminan tenaga kerja.

2.2.3. Motivasi Kerja

2.2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong secara psikologis dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan dengan optimal kepadanya serta gigih dalam menghadapi suatu masalah yang ada.

Menurut Sudaryo et al. (2018) pada jurnal (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020) motivasi kerja merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan

tujuan yang telah ditentukan. Motivasi

Menurut (Ardhani & Ratnasari, 2019) Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi. Pegawai yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, kurangnya peluang pengembangan karier, atau kekurangan dukungan dari atasan dapat mengurangi motivasi pegawai. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu adanya program motivasi dan penghargaan yang efektif, seperti pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan (Rahmawati, 2020).

Motivasi searah dengan kinerja pegawai, artinya dengan adanya motivasi maka dapat membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja juga menurun (Crystallography, 2016).

2.2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Prasetyo et al., 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan

adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

2.2.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Menurut Sondang P. Siagian pada jurnal (Sihombing et al., 2022) terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang terdiri atas :

1. Daya Pendorong
2. Tanggung jawab
3. Membentuk keahlian.

Menurut (Mulyadi, 2022) indikator motivasi diantaranya :

1. Kebutuhan. Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan
2. Harapan, seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat memuaskan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
3. Minat, merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan prestasi karyawan yang mencerminkan sejauh mana mereka mencapai tujuan dan standar Perusahaan untuk mengukur hasil kerja dan tanggung jawab tentang tugas yang telah diberikan. Kinerja mencerminkan kesuksesan dalam tugas dan tanggung jawab di organisasi.

Menurut (Mulyadi, 2022) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja penting dalam perusahaan karena pencapaian

tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja ini sendiri ialah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai baik oleh sekelompok orang maupun individu yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN Kebun Jollong Pati *et al.*, 2021).

Menurut buku amalia pengelolaan kinerja pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk mengatur, mengawasi, dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Tujuan dari pengelolaan kinerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa pegawai mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi dan memperbaiki kinerja individu serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk penetapan tujuan, pemantauan kinerja, umpan balik, pengembangan kompetensi, dan penghargaan (Rahmawati, 2020).

2.2.4.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan kinerja (Rahmawati, 2020).

Sutrisno pada jurnal (Nabila, 2022) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut

efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.2.4.3. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Nabila, 2022) dapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil

usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

4. Pengekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Tinambunan et al., 2022) beberapa indikator pada kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Kerja sama
6. Inisiatif
7. Ketepatan Waktu
8. Efektivitas
9. Kemandirian

2.3. Pengaruh Antar Variabel

Sesuai uraian latar belakang serta permasalahan serta teori dan kerangka model analisis, maka peneliti membahas keterhubungan variabel dan hipotesis dalam penelitian ini diantaranya :

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh (Tinambunan et al., 2022) dengan hasil beban kerja berpengaruh signifikan secara persial atas kinerja karyawan. Oleh karena itu beban kerja memiliki pengaruh dalam kinerja para pekerja.

Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh (Sari, 2023) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh (Sari, 2023) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

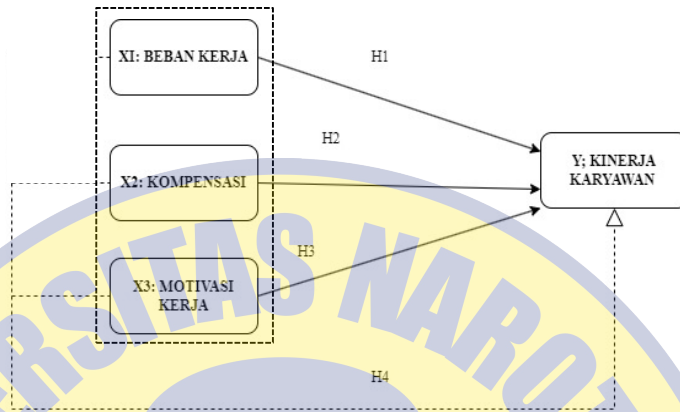
2.3.4. Pengaruh Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan pada pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja karyawan.

Hipotesis yang diuji yaitu :

H4 : Beban Kerja, Kompensasi, serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dengan cara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

—————> : Garis Lurus Parsial

- - - - -> : Garis Lurus Terputus putus Simultan

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya antara variabel independent dan variabel dependen.

H1: Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan (Y).

H2: Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan (Y).

H3: Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara atas kinerja karyawan (Y).

H4: Beban Kerja (X1), kompensasi (X2), serta motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan atas kinerja karyawan (Y).