

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menentukan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Sebelum menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, perlu adanya perhitungan beban kerja, perhitungan beban kerja ini diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Sedangkan, menurut Sutarto dalam Muhammad et al (2017: 46) Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2) dalam Arifin

et al (2017: 65) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo (2020: 4) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik
Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi kerja
Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
 - c. Lingkungan kerja
Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Penggunaan waktu
Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
4. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Tunjangan

Selain gaji pokok, biasanya seorang karyawan berhak menerima kompensasi tertentu, dalam hal ini tunjangan, tunjangan yang ditawarkan setiap

perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tunjangan merupakan salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan perusahaan dalam proses penggajian.

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan merupakan bentuk pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan. Tunjangan ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan tercipta rasa nyaman dan aman.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para karyawannya.

Sedangkan menurut Hariandja dalam Fitria (2017: 31) menjelaskan bahwa tunjangan merupakan bentuk perhatian perusahaan dengan memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sosial dan pengakuan serta aktualisasi diri sehingga karyawan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Selain itu, pemberian tunjangan tidak didasarkan pada kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik.

2.1.2.2 Jenis Tunjangan

Menurut Sutrisno dalam Fitria (2017: 32) menyatakan bahwa tunjangan dikategorikan dalam beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kesehatan yaitu menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan

sosial, asuransi dan sebagainya.

2. Tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakannya mobil atau bus perusahaan, supir perusahaan atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.
3. Tunjangan pensiun yaitu perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atau usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja.
4. Tunjangan makan (kafeteria) yaitu seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.
5. Tunjangan perumahan seperti rumah dinas, perumahan karyawan atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.
6. Tunjangan rekreasi yaitu dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu.
7. Tunjangan perawatan anak mulai dari penyediaan penyuluhan sampai dengan pelayanan perawatan yang sebenarnya. Sebagian perusahaan menyediakan biaya pendidikan bagi anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.
8. Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam, yaitu sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.
9. Pelayanan-pelayanan lain seperti memberi pakaian seragam, pemberian konseling dan lain-lain.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Sadili Samsudin dalam Ulfha (2018: 34) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima tunjangan kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meningkatkan Produktivitas Kerja Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja secara produktif.

2. Memajukan Organisasi

Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.

3. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

2.1.2.4 Indikator Tunjangan

Menurut Maruli dalam Maulana (2017: 22) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam tunjangan, yaitu:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan

Dalam pemberian kompensasi tentunya perlu dilakukan secara adil, karena memberikan rasa keadilan kepada karyawan sangat penting untuk mendapatkan loyalitas karyawan.

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.1.3 Kinerja

Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan adalah suatu hal yang berpengaruh untuk kesuksesan suatu perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya tanggung jawab dari setiap karyawan merupakan kinerja, kinerja diperlukan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer dalam perusahaan, jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuannya tidak dapat tercapai karena kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting. Hasil pekerjaan yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut merupakan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dinilai oleh manajer untuk mengetahui tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Wirawan dalam Arifin et al., (2017: 66) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja atau performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Kaswan dalam Amina & Wadhan, (2016: 177) adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Sedangkan, menurut Emron Edison et al dalam Hidayat et al., (2019: 36) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kuantitas maupun kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peran didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kecakapan, keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan, mayoritas organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada pimpinan, orang yang menilai dan orang yang dinilai informasi mengenai kinerja. Adapun beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan, yaitu diantaranya:

Dapat mencegah terjadinya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan

1. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan
2. Menghargai setiap kontribusi yang karyawan hasilkan untuk perusahaan
3. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan
4. Menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan, dikarenakan ada umpan balik untuk karyawan yang berprestasi

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, S.E., (2021: 50) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi, berikut penjelasannya:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. faktor internal organisasi atau perusahaan antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal

organisasi atau perusahaan adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Arifin et al., (2016: 66) Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, jumlah aktivitas yang dihasilkan dan jumlah unit.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
4. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan individu tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal dan sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu mengacu pada standar yang sudah ditetapkan berdasarkan perilaku individu dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi agar dapat menghasilkan hasil yang diinginkan, maka dari itu indikator yang digunakan pada

variabel kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini digunakan untuk mendukung hasil penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ferida Ning Fitria (2017)	Pengaruh Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan AUTO2000 Malang Sutoyo)	Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban Kerja
2	Liza Hardani, Ahmad, Alim Bachri dan Dahniar (2016)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	Tunjangan kinerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban Kerja
3	Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R.J. Pangemanan, dan Ellen G. Tangkere Ir.Sugihar Pujangkoro (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian Minahasa	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban Kerja

4	Sirajuddin Saleh dan Muhammad Darwis (2015)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAUK Universitas Negeri Makassar	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Beban Kerja
5	Robiatul Amina Wadhan (2016)	Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang	Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban Kerja
6	Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, dan Genita Lumintang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan dan juga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan	Terdapat Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada Variabel Tunjangan
7	Jeky K R, Rolos, SofiaAP,dan Sambul Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan
8	Yudha Aditya warman,Buna sor Sanim,dan Bonar M Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan
9	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan
10	Riyan Sisiawan Putra (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan	Terdapat variabel Beban Kerja dan	Tidak ada variabel Tunjangan.

		Nahdatul Ulama Surabaya dengan JOB Stres	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job stress karyawan	Kinerja Karyawan.	
11	Leonardo, Hendy Lukito, dan Ida Martini Alriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Beban berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja, Dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan.
12	Yuli Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado	Secara simultan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Tunjangan.
13	Fernand Reinhard, Tjiabrata Bode, Luman aw, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variable beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan
14	Yusnia Hanifah (2017)	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Balai	Tunjangan kinerja tidak berpengaruh pada motivasi Kerja dan disiplin kerja, tunjangan kinerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Terdapat variabel Tunjangan dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Beban kerja
15	MohRizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturleann (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung	Secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja	Terdapat variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.	Tidak ada variabel Tunjangan.

				berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
16	SriRahayu, Muhammad Adolfina dan Genita Lumintang (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan		Lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel tunjangan
17	Muhammad Junaedi dan Fitriansyah (2016)	Pengaruh Tunjangan dan Motivasi terhadap		bahwa tunjangan karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel tunjangan dan kinerja kerja	Tidak ada variabel beban kerja
18	Rani Puspita Sari, Welia Citra, dan Vicky F Sanjaya (2017)	Pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja		Variabel beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel tunjangan
19	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan		Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pengawai	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel tunjangan
20	Mq Barati Elfadilla (2017)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan		beban kerja yang diberikan oleh BRI Syariah KCP Metro berpengaruh terhadap kinerja karyawannya	Terdapat variabel beban kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada variabel tunjangan

2.3 Kerangka Pemikiran

Manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu manusia merupakan sumber penting di dalam perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini menganalisa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang dirasakan awak armada bus pariwisata PT. Andalas Galuh Pradja adalah resiko besar kecelakaan ketika membawa penumpang yang tidak sedikit, merawat bus yang dipakai, sperpart mobil yang rusak. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain, karena perusahaan untuk melakukan pemberian bus baru dapat dilihat terlebih dahulu dari hasil yang diterima perusahaan.

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Dalam beban kerja penting untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur beban kerja, menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) indikator- indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adityawarman (2017), Rani Puspita Sari, Welia Citra, dan Vicky F Sanjaya (2017) dan Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Mq Barati Elfadilla (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka memelihara karyawan adalah dengan melakukan pemberian tunjangan. Tunjangan merupakan daya tarik bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Tunjangan merupakan suatu balas jasa yang sifatnya tidak langsung, diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya tunjangan dapat memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang loyal dan berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas, perusahaan memberikan program tunjangan secara adil dan layak kepada karyawan. Tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini dikarenakan dengan pemberian tunjangan diharapkan perusahaan dapat membangun semangat kerja dan loyalitas karyawan, dan karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja karyawan. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para karyawannya. Dalam tunjangan penting untuk mengetahui beberapa indikator, Menurut Maruli dalam Maulana (2017: 22) untuk mengukur tunjangan secara individu, indikator-indikator tunjangan sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan
2. Menjamin asas keadilan
3. Bentuk tunjangan

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardani et al., (2016), Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, dan Genita Lumintang (2016), Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Yusnia Hanifah (2017) dan Muhammad Junaedi dan Fitriansyah (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wartono (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang berdasarkan dan diukur selama periode waktu tertentu dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Kaswan dalam Amina & Wadhan, (2017: 177) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi. Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, menurut Mathis dan Jackson dalam Arifin et al., (2017: 66) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleh & Darwis (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiharjo & Aldata (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh beban terhadap kinerja harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan atau menghasilkan kinerja yang baik bagi

perusahaan. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memberikan beban yang sesuai kepada karyawan, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya, dimana beban sangat berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja.

Selain itu, tunjangan juga mempengaruhi kinerja dikarenakan karyawan yang mendapatkan tunjangan dengan sesuai tujuannya akan merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan, dengan kondisi seperti itu maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga terdapat hubungan yang sangat erat diantara tunjangan dengan kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja dan tunjangan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Maka dari itu kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan hasil yang lebih maksimal, yang pada akhirnya juga akan memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara hasil penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan”**.