

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS

MELENIA RAMADANI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**MELENIA RAMADANI
A021181041**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS

disusun dan diajukan oleh:

MELANIA RAMADANI

A021181041

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 02 Juni 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.,CIPM.
NIP. 197509092000121001

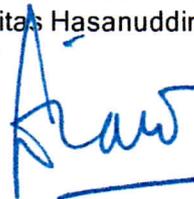
Pembimbing II



Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.
NIP. 197602082003122001



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian AS Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS

disusun dan diajukan oleh:

MELENIA RAMADANI

A021181041

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 01 Juli 2022 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.,CIPM.	Ketua	1.
2.	Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Prof. Dr. Haris Maupa, SE.,M.Si.	Anggota	3.
4.	Dr. H. Jusni, SE.,M.Si.	Anggota	4.



Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM.
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melenia Ramadani
NIM : A021181041
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI
KABUPATEN MAROS**

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 02 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



Melenia Ramadani

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan kasih dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kepenulisan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh *Work-overload* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros**” sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar S1 pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam menyelesaikan kepenulisan skripsi ini, bukan hal yang mudah bagi penulis karena terdapat banyak kesulitan dan hambatan yang harus dilalui. Tetapi dengan adanya semangat dan dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dari orang-orang di sekitar penulis sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Berikut ucapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti.
2. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu Hj. Kartia dan Bapak H. Darmawangsa, S.Sos.,MM. yang selalu memberikan doa, kasih sayang, nasihat, semangat, dan dukungan material tanpa pamrih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kepada adik perempuan saya satu-satunya, Ummu Khaerunnisa yang telah memberikan motivasi dan dorongan agar segera menyelesaikan masa

pendidikan ini. Serta seluruh keluarga besar saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

4. Kepada Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.,CIPM. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, kritik dan saran yang dibutuhkan penulis dalam proses kepenulisan skripsi. Terima kasih atas kesediaan waktu dan kesempatan dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi.
5. Kepada Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE.,M.Si. selaku dosen penguji I dan Bapak Dr. H. Jusni, SE.,M.Si. selaku dosen penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan saran dan kritikan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si.,CIPM.,CWM.,CRA.,CRP. beserta jajarannya terkhusus kepada Wakil Dekan I, II, dan III.
7. Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM. dan Sekretaris Jurusan Manajemen Bapak Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil.,DBA.,CWM.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa pendidikan S1.
9. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terkhusus kepada Departemen Manajemen yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.

10. Kepada Bapak Drs. H. Husair, MM selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros beserta responden yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat saya, AKS (Aan, Uli, Ennung, Nabilah, dan Lisa) yang selalu menjadi *moodbooster* dan tempat ternyaman penulis bercerita. Terima kasih untuk semua doa dan dukungan yang telah diberikan.
12. Keluarga SQUAD tercinta yaitu Jija, Wana, Cica, Mia, Rifkah, Ince, Husna, Nadya, dan Ifa yang telah menjadi teman seperjuangan sejak masa awal pendidikan, tempat berkeluh kesah, dan sumber keceriaan di tengah penatnya penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk semua doa, motivasi, semangat, masukan, pembelajaran dan waktu kebersamaan yang sangat berharga bagi penulis selama kurang lebih 3 tahun ini.
13. Untuk *room-mates* saya dari awal perkuliahan yaitu Tenri dan Mely yang telah menghibur serta menjadi teman seperjuangan hidup mandiri selama kurang lebih 2 tahun. Terima kasih untuk candaan dan gelak tawa yang membuat penulis selalu terhibur.
14. Teman-teman KKN Tematik Universitas Hasanuddin Gelombang 106 Maros 1 khususnya Posko Kecamatan Mandai, terima kasih atas segala keseruan selama program kerja berlangsung dan pengalaman berharga yang tidak akan penulis lupakan.
15. Teman-teman seperjuangan di Manajemen angkatan 2018 INCRED18LE, terima kasih untuk semua waktu kebersamaan, doa, ilmu, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
16. Kepada kakak-kakak Alumni Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin khususnya kak Nurhayati, SE. yang selalu sabar memberikan arahan dan masukan kepada penulis.

17. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas semua kebaikan dan kontribusi yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan serta kesalahan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritikan, masukan, dan saran yang membangun untuk penyempurnaan dan perbaikan penelitian kedepannya. Semoga segala bentuk bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang lebih dari Allah SWT. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 02 Juni 2022

Melenia Ramadani

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS

Melenia Ramadani

Musran Munizu

Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-overload* dan kompensasi terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jumlah responden sebesar 86 sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-overload* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik serta kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

Kata Kunci: *Work-overload*, Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-OVERLOAD AND COMPENSATION ON EDUCATOR PERFORMANCE AT LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) IN MAROS DISTRICT

Melenia Ramadani

Musran Munizu

Wahda

This study aims to determine the influence of work-overload and compensation on the performance of educators at Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) in Maros District. This study uses a quantitative approach. The sampling method used in this research is probability sampling with 86 samples of respondents. The data in this study were obtained from the results of distributing questionnaires that had been distributed. Data analysis method used in this research is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 22 application for windows. The results of this study indicate that the work-overload variable partially has a negative and significant effect on the performance of educators and compensation partially has a positive and significant effect on the performance of educators at Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) in Maros District.

Keywords: Work-overload, Compensation, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Beban Kerja.....	17
2.1.3 Kompensasi.....	24
2.1.4 Kinerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	38
2.3.1 Keterkaitan Antara Beban Kerja dengan Kinerja.....	38
2.3.2 Keterkaitan Antara Kompensasi dengan Kinerja.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Rancangan Penelitian.....	41

3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Jenis dan Sumber Data Penelitian	43
3.4.1	Jenis Data	43
3.4.2	Sumber Data	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	44
3.6.1	Variabel penelitian	44
3.6.2	Definisi Operasional.....	45
3.7	Instrumen Penelitian	46
3.7.1	Uji Validitas	47
3.7.2	Uji Reliabilitas	48
3.8	Metode Analisis Data	48
3.8.1	Analisis Data Deskriptif	48
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	49
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.4	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Gambaran Umum Penelitian	53
4.2	Analisis Karakteristik Responden	53
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.3	Uji Instrumen Penelitian	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Uji Reliabilitas	57
4.4	Analisis Data Deskriptif	58
4.4.1	<i>Work-overload</i>	59
4.4.2	Kompensasi.....	59
4.4.3	Kinerja.....	60
4.5	Uji Asumsi Klasik	61
4.5.1	Uji Normalitas	61
4.5.2	Uji Multikolinearitas	62

4.5.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.7 Uji Hipotesis	65
4.7.1 Uji Parsial (Uji Statistik T).....	65
4.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	66
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.8 Pembahasan	68
4.8.1 Pengaruh <i>work-overload</i> terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros	68
4.8.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros	69
4.8.3 Workoverload dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada Lembaga PAUD di Kabupaten Maros	71
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pemetaan Mutu Tahun 2019 dan 2020 (%).....	3
Tabel 1.2 Data Pendidik dan Peserta Didik PAUD di Kabupaten Maros	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Work-overload</i>	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Deskripsi <i>Work-overload</i>	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Deskripsi Kompensasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Deskripsi Kinerja.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik T	65
Tabel 4.15 Hasil Uji F	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	39
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata	83
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Skripsi	84
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	88
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	94
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	102
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	103
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam mendukung organisasi agar dapat berkembang dan menjadi lebih baik. Tidak bisa dipungkiri bahwa tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat menjalankan aktivitas mereka sebagaimana mestinya. Dalam mencapai target jangka pendek maupun jangka panjang, organisasi mengandalkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia atau bisa disebut juga sebagai karyawan/pegawai.

Salah satu faktor penunjang keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Kinerja erat kaitannya dengan dimensi apakah baik atau buruk. Ketika pegawai memberikan hasil tanggung jawab pekerjaan mereka yang sebanding dengan standar maupun kriteria yang dibakukan oleh instansi, maka kinerja pegawai tersebut terbilang baik, sebaliknya jika tidak, berarti kinerjanya buruk (Priyono, 2010). Pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien menjadi tolak ukur kemampuan serta kualitas yang pada dasarnya berpengaruh terhadap manfaat yang diperoleh organisasi.

Tingkat kinerja pegawai yang tinggi berdampak pada pencapaian produktivitas pegawai dan tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Menurut Rivai (dalam Asnawi, 2019) kinerja merupakan hal-hal yang dilakukan oleh pegawai secara nyata yang diperlihatkan sebagai bentuk prestasi kerja berdasarkan posisinya dalam organisasi. Kinerja yang didapatkan dari segi mutu dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam melakukan pekerjaannya sepadan dengan

tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Hal ini mengindikasikan kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya pada organisasi.

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) kinerja adalah pencapaian terbaik yang dilakukan pegawai dimana mereka mengerahkan seluruh daya yang dimiliki dengan memikirkan kualitas dan kuantitas sehingga menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam serangkaian kegiatan serta memotivasi dalam pengembangan organisasi yang lebih maju. Sama halnya yang dikemukakan oleh Gibson dkk. (dalam Masram & Mu'ah, 2015) dimana kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan. Jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik, maka kinerjanya dikatakan berhasil.

Pendidikan tentu berperan penting pada setiap aspek kehidupan bangsa dan negara utamanya dalam menghasilkan generasi penerus yang berkualitas. Adanya tahapan dan jenjang pendidikan sejak usia dini mendorong sistem pendidikan khususnya di Indonesia mengalami perkembangan dan menjadikan pendidikan merupakan sesuatu yang mutlak bagi masyarakat. Menanamkan pendidikan sejak usia dini sangat penting karena pada usia 4 tahun pertama, 50% kapasitas kecerdasan anak telah selesai terbentuk (www.paud.id). Selain itu, pendidik pada tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) juga menjadi perhatian penting dimana tugas dan tanggung jawab yang mereka pegang berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dapodik, terdapat 235 lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang ada di Kabupaten Maros dan hanya 146 lembaga diantaranya yang terakreditasi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 89 lembaga PAUD di Kabupaten Maros yang masih belum memenuhi standar untuk memperoleh predikat akreditasi.

Perbandingan rata-rata hasil pemetaan mutu yang menjadi indikator standar akreditasi lembaga PAUD di Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pemetaan Mutu Tahun 2019 dan 2020 (%)

No	Standar	Tahun	
		2019	2020
1	Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak	28,75	19,8
2	Standar Isi	21	19
3	Standar Proses	31,5	25,9
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	63,25	36,2
5	Standar Sarana dan Prasarana	45,25	29,3
6	Standar Pengelolaan	22,25	24,8
7	Standar Pembiayaan	28,25	36,2
8	Standar Penilaian	30,75	34,5
	Rata-rata	33,88	28,21

Sumber: BPPAUD & DIKMAS

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa adanya penurunan standar mutu pada lembaga PAUD yang ada di Kabupaten Maros. Untuk standar pendidik dan terjadi penurunan yang signifikan yaitu sebesar 27,05% yang disebabkan banyaknya lembaga PAUD yang masih kekurangan pendidik. Kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karena pendidik yang tersedia per lembaga rata-rata tidak dapat memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan. Adanya penurunan standar mutu pada lembaga PAUD yang ada di Kabupaten Maros menggambarkan bahwa kinerja individu pendidik yang dihasilkan tidak berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja lembaga.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Lestary dan Harmon (2018) faktor internal terdiri dari wawasan atau ilmu

pengetahuan, kemampuan dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, hubungan yang terjalin baik secara vertikal maupun horizontal dan lingkungan kerja tempat karyawan menjalankan aktivitas mereka. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *background* pendidikan yang tidak sinkron dengan *job desk* pegawai, rendahnya komitmen pegawai, kompensasi, kurangnya motivasi, rasa disiplin yang terkikis, dan tingginya beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi (Irawati & Carrollina, 2017). Faktor-faktor tersebut memiliki keterikatan dengan kinerja pegawai satu sama lain dan tidak dapat dihindari dalam aktivitas kerja pegawai maupun organisasi.

Berdasarkan teori di atas, diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan gabungan atau banyaknya aktivitas yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang tersedia sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan yang tercantum pada Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Elfadilla (2018) beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Haq dkk. (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja berlebihan terhadap kinerja.

Irwandy (dalam Najib, 2020) menjelaskan beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan dari setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Tugas dan tanggung jawab berlebihan yang dibebankan kepada pegawai berdampak pada tidak maksimalnya hasil yang dicapai dikarenakan pegawai maupun karyawan sulit

untuk mengatur tugas dalam kurun waktu tertentu. Jika kondisi ini terjadi berulang-ulang, maka tentu saja akan mempengaruhi kinerja (Irawati & Carollina, 2017).

Komaruddin (dalam Suparman, 2020) menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dipakai dan diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, analisis beban kerja dimaksudkan untuk menetapkan berapa kuantitas orang dan tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai untuk penugasan resmi. Berdasarkan penelitian Andriani (2014) terdapat tiga kondisi beban kerja yang dibebankan kepada pegawai yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pegawai yang bekerja memiliki kapasitasnya masing-masing untuk melakukan pekerjaannya. Untuk itu, dalam mencapai target organisasi harus secara efektif mengelola kinerja pegawai agar tidak terjadi beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang dapat mengganggu jalannya aktivitas organisasi.

Beban kerja berlebihan atau *work-overload* yang dialami dimana tenaga kerja yang dituntut agar melaksanakan lebih banyak tugas daripada yang diinginkan secara bertanggung jawab dalam kurun waktu tertentu (Fatima dkk., 2017). Beban kerja berlebihan merupakan sebuah keadaan yang terjadi apabila lingkungan memberikan tuntutan yang melampaui kapasitas tenaga kerja (Ahsani dkk., 2020). Menurut Fern dan Kimura (2018) adanya *work-overload* disebabkan ketika pegawai merasa tugas, kegiatan, maupun tanggung jawab melebihi kemampuan mereka dengan mempertimbangkan waktu yang tersedia, tenaga, serta hal-hal lain yang menghambat jalannya pekerjaan. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang tidak mempertimbangkan kapasitas tenaga kerja berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan (Ahsani dkk., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan, terdapat 17,24% lembaga yang mengalami masalah kekurangan pendidik pada lembaga PAUD di Kabupaten Maros. Ini berarti sebagian besar lembaga PAUD sangat kekurangan pendidik sehingga satu orang pendidik juga harus melakukan tugas administrasi, mengelola, sekaligus menjalankan tugas akademik. Hal ini tentu sudah melebihi kapasitas pendidik dimana seharusnya beban kerja yang dimiliki sesuai dengan kemampuan pendidik. Adapun data jumlah pendidik dan peserta didik PAUD di Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Pendidik dan Peserta Didik PAUD di Kabupaten Maros

No	Kecamatan	Status		Jumlah	
		Negeri	Swasta	Pendidik	Peserta Didik
1	Turikale	1	22	60	725
2	Mandai	1	20	64	757
3	Lau	1	11	36	576
4	Bantimurung	3	12	45	700
5	Simbang	1	17	44	523
6	Tanralili	0	23	55	760
7	Bontoa	2	21	60	789
8	Maros Baru	1	16	47	633
9	Marusu	2	8	35	506
10	Camba	1	15	34	399
11	Cenrana	1	15	41	413
12	Moncongloe	1	18	49	586
13	Mallawa	3	9	31	326
14	Tompobulu	0	10	22	399
	Jumlah	18	217	623	8092
	Total Lembaga	235			

Sumber: DAPODIKDASMEN tahun 2022

Berdasarkan data di atas, jumlah pendidik dan peserta didik memiliki perbedaan yang sangat signifikan yang mengakibatkan sebagian besar pendidik mengalami beban kerja berlebihan (*work-overload*) pada lembaga PAUD di Kabupaten Maros. Selain itu, lembaga PAUD yang memiliki satu orang pendidik berjumlah 26 lembaga, dua orang pendidik berjumlah 102 lembaga, tiga orang pendidik berjumlah 66 lembaga dan lebih dari tiga orang pendidik berjumlah 41

lembaga yang mengindikasikan masih banyak lembaga PAUD yang kekurangan tenaga pendidik. Hal ini menyebabkan terganggunya aktivitas yang harus dijalankan sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan maksimal dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Selanjutnya, menurut Irawati & Carollina (2017) kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi, pekerja berkontribusi dalam hal pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menetapkan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi (Sinambela, 2016). Selain itu menurut Larasati (2021) kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Kompensasi bukan hanya sekedar meteri namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun organisasi dengan pegawai.

Masram & Mu'ah (2015) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa untuk kontribusi mereka. Selain itu, menurut Arif dkk (2019) kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu alasan dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja (Widayati, 2019). Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai akan rawan terhadap keguncangan karena mereka akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh (Pratomo, 2018). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Sinambela, 2016).

Kompensasi untuk pendidik tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros terbilang sangat kurang. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Maros Nomor 44/KPTS/420/2021 tentang penetapan jasa/upah kerja pengelola dan tenaga pendidik kelompok bermain pada Pendidikan Anak Usia Dini se-Kabupaten Maros Tahun 2021 menetapkan bahwa pendidik menerima kompensasi sebesar Rp 500.000,- per bulan. Tentu hal ini cukup memprihatinkan dan jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Wiyani (dalam Alamsah, 2020) kesejahteraan menjadi faktor yang akan mempengaruhi para pendidik dalam pekerjaannya. Jika kesejahteraan pendidik rendah maka akan rendah pula kinerjanya, sebaliknya jika kesejahteraannya tinggi maka baik kebutuhan hidup dapat terpenuhi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kondisi ini mempengaruhi secara langsung pada keefektifan kinerja pendidik lembaga PAUD di Kabupaten Maros.

Kompensasi memegang peran penting dalam menentukan kualitas pekerjaan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja adalah kurang lancarnya pelaksanaan pekerjaan dan seringnya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien yang membuat organisasi semakin kompetitif (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Alamsah (2020) dan Pratomo (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Overload* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?
3. Apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berlebihan (*work-overload*) terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi terhadap kinerja pendidik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan alternatif untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti serta penerapan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk menganalisis dan memecahkan masalah melalui teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya.

b. Bagi Lembaga

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi lembaga untuk memberikan pemahaman dan pertimbangan mengenai beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini yang dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap ruang lingkup penelitian. Meninjau judul penelitian ini yaitu pengaruh *work-overload* dan kompensasi terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros. Oleh karena itu, ruang lingkup penelitian ini meliputi *work-overload*, kompensasi, kinerja, dan

pendidik pada lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) yang ada di Kabupaten Maros.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun secara komprehensif dan berurutan sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai penelitian ini. Adapun sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari tiga bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang landasan teori mengenai permasalahan yang akan diteliti, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil uji instrumen penelitian, uji metode analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran terkait hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dipastikan memiliki berbagai jenis sumber daya yang digunakan untuk mengubah *input* menjadi *output* dalam bentuk barang maupun jasa yang berkualitas. Dari sekian jenis sumber daya, manusia merupakan salah satu indikator paling penting karena tanpa adanya manusia organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk membuat perencanaan, pengelolaan, dan mengendalikan sumber daya manusia maka organisasi membutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dessler (2020) mendefinisikan "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*" yang dapat diterjemahkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Kemudian Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan "*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed, and developed in organizations*" yang berarti manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana di dalam suatu organisasi mempekerjakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berkaitan dengan

perencanaan, pengelolaan dan pengaturan aktivitas manusia dalam organisasi dengan berbagai praktik yang dijalankan untuk mencapai tujuan bersama.

Kaswan (2012) dalam (Bukit dkk., 2017) menjelaskan sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, termasuk diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang siap, mau, dan mampu berkontribusi pada tujuan para pemangku kepentingan. Adapun yang dikemukakan oleh (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Manajemen sumber daya manusia memasukkan semua ketentuan yang telah ditetapkan dan implementasi manajemen yang melibatkan secara langsung sumber daya manusianya.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki utamanya sumber daya manusia melalui berbagai bentuk aktivitas manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting untuk mendukung keefektifan kinerja yang dihasilkan suatu organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya disusun dan disesuaikan pada sifat dan perkembangan yang dialami oleh organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2020) terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnis;
2. Berkontribusi pada pengembangan budaya kinerja tinggi;
3. Memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berbakat, terampil, dan terlibat sesuai kebutuhan organisasi;
4. Memelihara hubungan kerja yang positif antara manajemen dan sumber daya manusia, dengan mengingat bahwa mereka harus merasa dipercaya, dihargai, dan menghargai jika mereka ingin bekerja secara efektif dan efisien dari waktu ke waktu;
5. Memberikan pengalaman yang memuaskan;
6. Memajukan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai pemangku kepentingan utama;
7. Mencapai legitimasi sosial dengan memastikan kebenaran cara manajemen memperlakukan pemangku kepentingannya dan menerapkan pendekatan etis untuk manajemen orang.

Adapun beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Cushway dalam (Priyono, 2010) yaitu:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat aturan sumber daya manusia serta memastikan organisasi memiliki pekerja yang proaktif dan berkinerja tinggi, serta senantiasa merespon perubahan dan memenuhi kewajiban hukum.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam menetapkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama dampaknya terhadap sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu agar mencapai tujuan organisasi.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan pekerja untuk memastikan bahwa krisis tersebut tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja.
7. Berperan sebagai pemelihara standar nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari disiplin manajemen dimana didalamnya terdapat berbagai fungsi yang diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Edy Sutrisno (dalam Bukit dkk., 2017) menguraikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk memperkirakan keadaan tenaga kerja agar efektif dan efisien beradaptasi dengan kebutuhan organisasi dan membantu dalam mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan aktivitas untuk mengatur tenaga kerja dengan menetapkan bentuk bagan organisasi, membakukan kegiatan pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, otorisasi, integrasi, dan koordinasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan instruksi kepada pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah pengontrolan aktivitas pekerja agar sesuai dengan peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah cara peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung kepada tenaga kerja dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas penggabungan organisasi dengan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kegiatan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitasnya agar dapat terus bekerja hingga pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi karena tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan keputusan hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasi.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja Berlebihan (*Work-overload*)

Beban kerja mengacu pada besarnya tugas pekerjaan yang harus dilakukan dan dapat menyebabkan tekanan bagi pekerja. Berdasarkan keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor:KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut (Gibson dkk., 2012) beban kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh pekerja sebagai respon tidak dapat menyesuaikan diri, yang disebabkan oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu akibat dari suatu tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang berlebih) dan menyebabkan tuntutan psikologi maupun fisik terhadap seseorang.

Adapun definisi beban kerja yang dikemukakan Kasmarani (2012) adalah sesuatu yang dihasilkan dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Komaruddin (dalam Suparman, 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dipakai dan diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Elfadilla (2018) beban kerja adalah sejumlah kegiatan maupun tugas yang harus dirampungkan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan seluruh rangkaian aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh pekerja dalam suatu organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan. Beban kerja harus menjadi perhatian penting dimana organisasi harus secara efektif mengelola kinerja pegawai agar tidak menimbulkan beban kerja berlebihan atau biasa disebut *work-overload*.

Beban kerja berlebihan atau *work-overload* merupakan konflik yang diakibatkan ketika tingkat permintaan melebihi sumber daya yang tersedia dan pekerja memiliki banyak tanggung jawab yang memerlukan perhatian (Ukwadinamor & Subomi, 2020). Menurut Fatima dkk., (2017) beban kerja berlebihan merupakan efek yang dirasakan oleh pekerja dimana mereka harus melakukan lebih banyak tugas atau pekerjaan daripada tanggung jawab yang diharapkan dalam periode tertentu.

Beban kerja berlebihan adalah dimana pekerja dalam organisasi terus-menerus diminta untuk menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan dan periode waktu yang tidak dapat dicapai oleh pekerja (Ali & Farooqi, 2014). Selanjutnya, Kusumawardani dkk., (2014) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan akan terjadi apabila seorang pekerja mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan di bawah tekanan waktu yang berat. Pada satu waktu, setiap pekerja pasti mengalami beban kerja yang terlalu berat atau *work-overload* (Gibson dkk., 2012). Minimnya pembagian peran, pengaturan waktu tugas, tekanan dari *supervisor* dalam mencapai tujuan menjadi penyebab munculnya beban kerja berlebihan yang dihadapi oleh suatu organisasi (Abbasi, 2015).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sebuah situasi dimana pekerja menghadapi banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan pada jangka waktu tertentu yang melebihi kapasitas pekerja. Banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan berimplikasi pada keefektifan kinerja yang akan dihasilkan oleh pekerja dalam organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis beban kerja berlebihan (*work-overload*)

Pada dasarnya beban pekerjaan yang ditanggung oleh individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitas maupun standar kesulitan tugas harus berada pada takaran yang wajar atau sesuai dengan kemampuan individu. Tetapi terkadang terdapat kondisi atau situasi tertentu yang mengharuskan pekerja untuk melaksanakan tugas di luar batas kemampuannya sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Elloy & Smith (2003) kelebihan beban kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu kuantitatif dan kualitatif. Kualitatif mengacu pada situasi dimana tugas terlalu berat atau susah untuk dikerjakan, sedangkan kuantitatif mengarah pada ketika pekerja berada pada situasi dimana harus menyelesaikan banyak pekerjaan. Adapun menurut Schultz (dalam Tyas, 2010) beban kerja berlebihan atau *work-overload* juga dibedakan menjadi dua macam yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

Beban kerja yang bersifat *quantitative overload* merupakan banyaknya tugas yang harus dikerjakan dalam ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif adalah beban kerja yang terjadi ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan (*too much to do*) pada waktu tertentu. Penyebab kelebihan beban kerja kuantitatif ini adalah keterbatasan waktu. Sedangkan *overload qualitative* beban kerja yang terjadi ketika individu merasa tidak dapat menyelesaikan tugas

atau standar kerja yang terlalu tinggi (*too difficult to do*). Dimana beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi ketika pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit atau berat untuk diselesaikan yang diakibatkan adanya kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan menitikberatkan kerja otak. Faktor yang dapat meningkatkan kemajemukan pekerjaan adalah peningkatan jumlah informasi yang digunakan, canggihnya informasi atau keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode yang digunakan.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi berbagai jenis faktor. Namun secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Dalam kutipan Setiawan (2016) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

- a. Faktor eksternal merupakan faktor yang bersumber dari luar bagian fisik pekerja, yaitu:
 1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, situasi dan kondisi kerja, sikap kerja serta tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja, misalnya lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- b. Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam tubuh sebagai hasil dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) serta faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Adapun tiga faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (dalam Elfadilla, 2018) yakni:

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) merupakan beban kerja yang dapat ditentukan dengan menganalisis tugas yang dilakukan oleh pekerja. Namun, adanya perbedaan secara individu harus selalu dipertimbangkan.

- b. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang harus dikeluarkan untuk pekerjaan mungkin merupakan bentuk beban kerja yang alami dan intuitif. Namun, karena tuntutan tugas yang meningkat, individu atau pekerja mungkin juga tidak dapat meningkatkan tingkat usaha yang mereka keluarkan.

- c. Performansi

Sebagian besar penelitian mengenai beban kerja memiliki perhatian terkait dengan performansi (kinerja) yang ingin dicapai dalam suatu organisasi atau instansi.

2.1.2.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Kadaryat (2020) beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton dan kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial memberikan efek terhadap kinerja. Beban kerja yang

tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja.

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar. Bertambahnya beban kerja yang dirasakan bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi atau lembaga sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan pribadi mengenai jumlah target pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana persepsi yang dimiliki individu tentang kondisi kerja mereka, seperti membuat keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan suatu barang dan terjadi kerusakan pada alat, serta menangani kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, misalnya perasaan yang muncul karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

4. Penggunaan waktu kerja

Banyaknya waktu yang digunakan dalam aktivitas-aktivitas yang langsung berhubungan dengan pekerjaan individu.

Adapun definisi operasional indikator dalam beban kerja yang dikutip dalam (Najib, 2020) yaitu:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh pekerja.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat pekerja. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan oleh organisasi.
4. Pelimpahan tugas dan wewenang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan.
5. Faktor somatis (kondisi kesehatan). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan yang diberikan organisasi.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam suatu organisasi.

Berikut beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli:

1. Menurut (Rivai, 2011) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan/pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.
2. Masram & Mu'ah (2015) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan ataupun pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
3. Dessler (2020) menerangkan bahwa segala bentuk pembayaran maupun imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut.
4. Sastrohadiwiryono (2003) mengemukakan kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan balasan finansial yang diperoleh orang-orang yang bekerja melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
5. Hasibuan (2008) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan atau pegawai dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
6. Handayani (2015) mengemukakan bahwa kompensasi adalah satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja walaupun bukan menjadi faktor satu-satunya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dipahami kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai maupun karyawan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang telah dilakukan dalam organisasi.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Sinambela (2016) membagi kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya yaitu:

1. Kompensasi Menurut Bentuknya

Kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi non-finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non-finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berkaitan dengan pekerjaan

2. Kompensasi Berdasarkan Pemberiannya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yakni diberikan dalam bentuk tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi, pertolongan sosial, dan cuti.

Adapun menurut Yani (2012) jenis kompensasi terbagi atas dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi finansial secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus dan kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan.

2. Kompensasi Non-finansial

Kompensasi non-finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan organisasi yang baik dan pekerjaan yang sesuai.

Kemudian menurut Davis dan Werther (dalam Marwansyah, 2016) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah pokok, intensif, dan bagi hasil.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dituangkan dalam bentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dibagi menjadi yang disediakan secara sukarela oleh organisasi dan yang diwajibkan oleh hukum/peraturan.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Masram & Mu'ah (2015) secara umum kompensasi mempunyai beberapa tujuan yaitu:

1. Memperoleh Personalia yang *Qualified*

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Seain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebi baik.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai Perilaku yang Signifikan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan Biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU no. 13 tahun 2003

Menurut Werther dan Davis (dalam Sinambela, 2016) tujuan diberikannya kompensasi yaitu:

1. Memperoleh Pegawai yang Berkualifikasi
2. Mempertahankan Pegawai yang Ada
3. Menjamin Keadilan
4. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Dilakukan

5. Mengendalikan Biaya
6. Mengikuti Aturan Hukum
7. Memfasilitasi Pengertian
8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam kutipan Larasati (2021) indikator dalam kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja. upah umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk bayaran tahunan, bulanan ataupun mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung organisasi, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti sarana penunjang yang diberikan organisasi yang diperoleh pekerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja maupun *performance* yang dihasilkan individu dalam manajemen organisasi. Kinerja

menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui kemampuan pekerja. Robbins & Coulter (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keefektifan dan keefisienan kerja yang mempertimbangkan data pribadi yang terjadi dalam proses kerja seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran, dan keterlambatan kerja. Kinerja mengarah pada level keberhasilan dalam mengerjakan tugas serta keahlian untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2015).

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan *output* atau hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah disesuaikan dan diberikan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2008) kinerja merupakan berasal dari hasil kerja atau prestasi yang diperoleh pekerja dalam bidang pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan kemampuan dan keahlian khusus yang dimiliki. Kemudian, menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam instansi.

Selanjutnya, menurut Indrasari (2017) kinerja merupakan seperangkat hasil yang telah dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut As'ad (2008) kinerja memiliki keterkaitan erat dengan sikap dari pekerja terhadap tugasnya, situasi kerja, kerjasama antara manajer dengan pekerja, serta antar sesama pekerja. Kinerja merupakan umpan balik mengenai berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, serta potensi pekerja yang bermanfaat dalam menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir pekerja, dan terkhusus bagi organisasi (Siagian, 2006). Adapun menurut Najib (2020) kinerja merupakan

suatu hasil dari sebuah tindakan yang dibebankan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang menjadi *output* pekerja dalam suatu organisasi melalui pekerjaan dan tugas yang telah dilaksanakan baik dalam kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dkk., (2012) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Struktur
 - c. Desain pekerjaan
 - d. Kepemimpinan
 - e. Imbalan
3. Variabel psikologis yang terdiri dari:
 - a. Sikap
 - b. Kepribadian
 - c. Persepsi
 - d. Belajar
 - e. motivasi

Menurut Simanjuntak (2011) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi. Adapun hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja.

Adapun menurut Timpe (dalam Setiawan, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal, faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang seperti kinerja seseorang baik karena hasil dari tingginya kemampuan pekerja dan penggambaran bahwa memiliki karakter pekerja keras. Namun jika seseorang memiliki kinerja yang tidak baik maka hal tersebut disebabkan karena individu tidak memiliki usaha untuk memperbaiki kemampuannya atau tidak memiliki kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tingkat beban kerja yang dihadapi.
2. Faktor eksternal, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja. Misalnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pekerja terhadap mutu pekerjaan yang telah dihasilkan serta optimalnya tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pekerja yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana mereka mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Bono dan Judge (2003) mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut

2. Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan,
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain,
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian,
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan,
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Swasto dalam (Najib, 2020) pengukuran kinerja pada dasarnya terbagi atas:

1. Kuantitas kerja merupakan seberapa besar output yang didapatkan apabila dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan
2. Kualitas kerja merupakan mutu pekerjaan yang dihasilkan apakah sesuai standar atau tidak
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan merupakan seberapa jauh pemahaman terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya
4. Pendapat atau pernyataan merupakan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, kritikan, dan saran terhadap organisasi
5. Keputusan yang diambil merupakan tekad untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan
6. Perencanaan kerja merupakan peran yang diambil pekerja dalam menyusun konsep dan rencana kerja

7. Organisasi kerja merupakan spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dalam lingkup individu maupun kelompok.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai beban kerja berlebihan (*work-overload*), lingkungan kerja, dan kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Novi Astuti dan Palupiningdyah	2018	<i>The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga)</i>	<i>The work overload has an adverse effect on employee's job performance of of production department PT Royal Korindah Purbalingga.</i>
Fahad Ikram UI Haq, Aftab Alam, Syed Sardar UI Mulk, dan Farah Rafiq	2020	<i>The Effect of Stress and Work-Overload on Employee's Performance</i>	<i>Work-overload shows that there is a significant and negative relationship between employee performance and work-overload.</i> <i>Work-overload have effects on employee's overall productivity in a negative way which in turn hinders the</i>

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<i>achievements of organizational goals.</i>
Saira Ashfaq, Zahid Mahmood dan Mehboob Ahmad	2013	<i>Impact of Work-Life Conflict and Work-Overload on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan</i>	<i>Work overload and employees performance in banking sector in Pakistan do not show very significant relationship.</i>
Clemen Uchechukwu Ukwadinamor dan Adedara Subomi Oduguwa	2020	<i>Impact of Work Overload and Work Hours on Employee Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State</i>	<i>The result revealed that there was a significant contribution of work overload to employees' performance of selected manufacturing industries in Ogun State.</i>
Razana Juhaida Johari, Nordayana Sri Ridzoan, dan Arumega Zarefar	2019	<i>The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditor's Job Performance</i>	<i>The result showed that there is a positive relationship between the work overload and auditor's job performance.</i>
M. Baledi dan R.Al Saed	2017	<i>The Impact of Compensation on Improving Employees Performance Through Job Satisfaction in Jordanian Newspaper</i>	<i>Compensation has positive relationship and significant impact on Employees Performance.</i>
Anton Saman	2020	<i>Effect of Compensation on Employee Satisfaction</i>	<i>Compensation has the effect that positively</i>

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>and Employee Performance</i>	<i>and significantly to the employee performance.</i>
Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, dan Jufrizen.	2019	<i>Effect of Compensation and Dicipline on Employee Performance.</i>	<i>Compensation has a positive and significant impact on performance of employees.</i>
Diana Damayanti, Santi Rimadiaz, Merissa Grace Haque, Denok Sunarsi, Kosasih, dan Raden Roro Vemmi Kesumadewi	2021	Peran <i>Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance</i> (Studi Pada Satgas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Jakarta)	Work overload tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i> Satgas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Jakarta.
Dani Praditya Setiawan	2016	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten- Jawa Tengah- Indonesia	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Macanan Jaya Klaten- Jawa Tengah- Indonesia.
M. Yusrin Najib	2020	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada	Beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan.

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan	
Abdul Jalil	2019	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Palu.
Bagus Probo Saswoyo	2019	Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN 1 Ponorogo	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MAN 1 Ponorogo.
Dwiki Alamsah	2020	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.
Suci Ati	2016	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Koja Jakarta Utara	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Kecamatan Koja Jakarta Utara.
Sri Rahayu Muhammad,	2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja	Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Adolfina, dan Genita Lumintang		Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	kinerja karyawan serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber: Telaah Literatur, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.3.1 Keterkaitan Antara Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh pekerja sebagai respon tidak dapat menyesuaikan diri yang disebabkan oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu akibat dari suatu tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang berlebih) dan menyebabkan tuntutan psikologis maupun fisik seseorang (Gibson dkk., 2012). Kelebihan pekerjaan atau tidak sesuainya kemampuan pekerja dengan tugas yang dilakukan dapat mengganggu aktivitas pekerja yang pada akhirnya memberikan dampak pada kinerja.

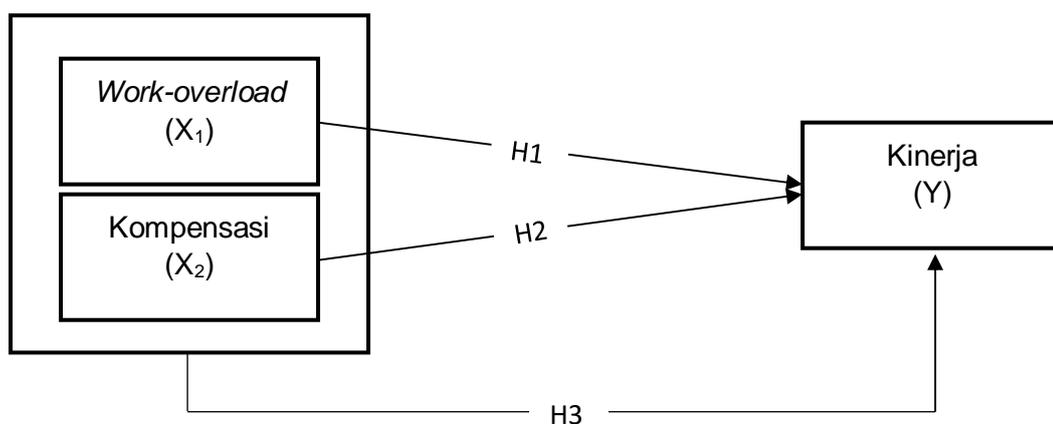
Menurut Abang dkk. (2018) menurunnya performa diakibatkan dari beban kerja yang diambil menjadi dua atau lebih tanggung jawab yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Apabila permintaan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut bertambah maka performa dalam bekerja akan berkurang. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad dkk. (2016) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Keterkaitan Antara Kompensasi dengan Kinerja

Sastrohadiwiryono (2003) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan jasa yang diserahkan oleh organisasi ke tenaga kerja karena mereka telah mengerahkan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi menjadi

salah satu faktor terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja. Hal ini berkaitan bahwa dengan adanya kompensasi maka pekerja atau pegawai menjadi lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih baik serta pekerja dapat merasa yakin jika usaha yang telah dilakukan bisa menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Sering ditemui bahwa kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja tertunda yang diakibatkan oleh faktor-faktor tertentu dan mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut Hasibuan (2008) apabila pembayaran kompensasi tidak tepat waktu maka akan berdampak pada disiplin, moral, dan gairah kerja menurun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2019) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu sebelumnya, *work-overload* dan kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel dalam penelitian ini dimana variabel bebas (*independent*) penelitian ini adalah *Work-overload* (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Keterkaitan antara variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan, jawaban, dan dugaan sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian yang ingin diteliti yang dirumuskan dalam bentuk kalimat sesuai dengan kajian literatur yang ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Work-overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
- H3 : *Work-overload* dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.