

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening

Agussalim Andriansyah, Marli

STIE Malangkuçeçwara

JL. Terusan Candi Kalasan, Blimbing Malang – Indonesia 65142

agussalim@stie-mce.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze how much influence the Workload on Employee Performance through Compensation at PT. AdikaTirtaDaya Jakarta. The independent variable used in this study is workload, and the dependent variable used in this study is employee performance, while the intervening variable in this study is compensation. The population used in this study were all employees at PT. AdikaTirtaDaya Jakarta. The sampling method in this study uses a total sampling technique which determines the sample based on the total existing population, so that in this study a sample of 47 employees at PT. AdikaTirtaDaya Jakarta. The type of data used in this research is descriptive quantitative and data analysis using SPSS method. In testing the hypothesis model, it uses classical assumption test, path analysis, coefficient of determination test, and t test. the results of the research that has been done partially that the variable workload partially has a significant effect on employee performance through compensation but has a negative direction.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada PT. Adika Tirta Daya Jakarta. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel intervening pada penelitian ini yaitu Kompensasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adika Tirta Daya Jakarta. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling artinya dalam menentukan sampel berdasarkan dengan total populasi yang ada, sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel 47 orang karyawan pada PT. Adika Tirta Daya Jakarta. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan dalam menganalisis data menggunakan metode SPSS. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, analisis jalur, uji koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji t. hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara parsial bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi tetapi memiliki arah yang negatif.

Keywords : *Workload, Employee Performance, Compensation.*

1. PENDAHULUAN

Unsur terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia. Karena suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran dari manusia. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan beberapa usaha, salah satunya

yaitu memberikan motivasi bagi karyawannya. Dalam memenuhi kebutuhannya merupakan bagian dari motivasi seseorang pekerja. Apabila seorang karyawan merasakan adanya peluang untuk mencapai tujuannya dalam proses pemenuhan kebutuhannya, maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkat karena motivasinya tercapai.

Kompensasi yang diterima karyawan pada dasarnya yaitu meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Simamora, 2012). Menurut karyawan pemberian kompensasi melalui kompensasi finansial dan non finansial dapat terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan (Simamora, 2012). Untuk membuat seorang karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memacu tingginya kinerja dapat dipengaruhi oleh kinerja atas kompensasi. Karyawan akan terus bersemangat mencapai tujuan perusahaan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan dan dengan tujuan agar karyawan memaksimalkan pencapaian kinerja (Damanik, 2019). Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kinerja akan menurun (Handoko, 2013). Penurunan atau peningkatan kinerja karyawan juga ditentukan dari beban kerja masing-masing karyawan dalam bekerja diperusahaan

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan artinya menjadi tugas yang harus dilaksanakan. Karyawan dalam bekerja sudah ditentukan dalam standar kerja bank (khususnya marketing yaitu bertanggung jawab atas perolehan tagihan dan pemasaran yang dilakukan dengan target) menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian Rolos (2018), menunjukkan hasil bahwa beban kerja

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dani Praditya Setiawan (2016) menunjukkan hasil yang sama yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Riny Chandra (2017) yang menunjukkan bahwa variable beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Stefanus Andi Pratama (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya *gap rearch* penelitian maka menjadi motivasi untuk melakukan penelitian dengan tema pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja dapat disebut dengan sejauh mana kapasitas seorang individu pada saat menyelesaikan tugas yang dimiliki, dan dapat diindikasikan dari waktu yang dimiliki, dan dari jumlah pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Hasil yang dicapai atau sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan secara tanggung jawan atas pekerjaan yang telah dilakukan disebut dengan kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dicapai, dapat berupa rewards dan juga pemberian upah atau gaji.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.[Times New Roman, 11, normal].

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006: 5). Hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasikerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian akan dilakukan analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adika Tirta Daya Jakarta yaitu 47 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* yaitu sebanyak 47 sampel.

Variabel dan pengukuran

Beban Kerja (X)

Tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu disebut dengan beban kerja yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kualitatif maupun segi kuantitatif. Beban kerja memiliki indikator yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan pada PT Adika Tirta Daya Jakarta yang didasarkan atas kuantitas, kualitas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikatornya yaitu kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

Kompensasi (Z)

Kompensasi dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya, dapat berupa gaji atau rewards. Indikator kompensasi adalah gaji dan upah.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *product moment* yang mana prosesnya yaitu mengkorelasikan skor item dan total item, lalu menguji signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, jika tingkat signifikansi $\leq 0,05$ pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $\geq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Kriteria instrument dengan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliable atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji statistic menggunakan uji Kolmogorov-smornov dengan pedoman apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikannya $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal..

2. Uji Multikolonieritas
Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat diketahui dari melihat nilai toleransinya dan nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi < 0,1 maka data tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas
Menguji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS. Dilihat dari pola scatter plot apabila pola tersebut membentuk pola tertentu, maka model regresi tersebut dikatakan memiliki gejala heteroskedastisitas. Namun apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka data tersebut dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Model Analisis Jalur

Metode analisis jalur dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu perubahan dengan perubahan lainnya.

Pengujian Hipotesis Penelitian Uji Parsial T

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis uji t. Analisis uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Pengujian hipotesis t dinyatakan berpengaruh apabila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$, sedangkan dinyatakan tidak berpengaruh apabila $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara

Analisis Data

logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.[Times New Roman, 11, normal].

Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Adika Tirta Jaya Jakarta yaitu sebanyak 47 karyawan. Deskripsi responden didasarkan pada jawaban kuisisioner yang telah diberikan oleh 47 responden yang menjadi objek penelitian, berikut ini akan diuraikan berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Tabel 1 Hasil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	≤ 40 Tahun	33	70,3%
2	≥ 40 Tahun	14	29,7%
Total		47	100%

Sumber : Data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan hasil data dari kuisisioner penelitian, telah diperoleh data responden berdasarkan usianya yaitu ≤40 tahun sebanyak 33 orang dengan presentase 70,3%, dan usia ≥40 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 29,7%.

Tabel 2 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	15	31,9%
2	Laki-Laki	32	68,1%
Total		47	100%

Sumber : Data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data sejumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu jenis kelamin perempuan 15 orang dengan presentase 31,9% dan laki-laki 32 orang dengan presentase 68,1%.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X)	47	4	20	15.89	3.818
Kompensasi (Z)	47	3	11	4.13	2.143
Kinerja Karyawan (Y)	47	4	18	7.19	3.573
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Data yang diolah melalui SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji analisis statistik deskriptif di atas dapat diartikan bahwa jumlah dari pengamatan (N) sebanyak 47 karyawan. Maka skor minimum yang terdapat pada table di atas menunjukkan nilai terendah yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Dan dengan skor maksimum yang terdapat pada table menunjukkan nilai tertinggi dari penelitian. Sedangkan skor mean digunakan untuk mengukur besarnya rata-rata dari penelitian tersebut dan skor standar deviasi digunakan untuk menentukan nilai mana yang mengalami simpang baku dalam penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

No. Item	R Hitung	R Tabel 5% (N = 47)	Keterangan
X.1	0,898	0,2876	Valid
X.2	0,851	0,2876	Valid
X.3	0,922	0,2876	Valid
X.4	0,938	0,2876	Valid
Y.1	0,885	0,2876	Valid
Y.2	0,900	0,2876	Valid
Y.3	0,661	0,2876	Valid
Y.4	0,908	0,2876	Valid
Z.1	0,919	0,2876	Valid
Z.2	0,940	0,2876	Valid
Z.3	0,927	0,2876	Valid

Sumber : Data sekunder yang telah diolah

Hasil dari table diketahui perhitungan dari Uji validitas pada table di atas menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seluruh item dalam kuisisioner yang disebar oleh penelitian adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	R tabel N	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,923	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,6	Reliable
Kompensasi (Z)	0,916	0,6	Reliable

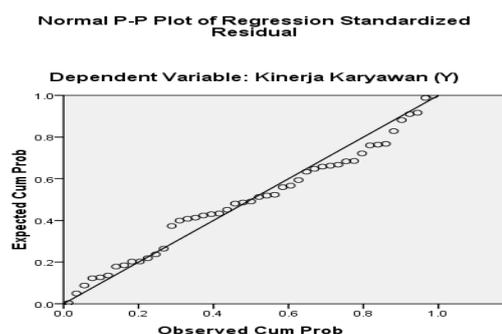
Sumber : Data sekunder yang telah diolah

Pada hasil table diketahui uji reliabilitas diatas diperoleh nilai alpha dan R tabel N pada variabel Beban Kerja (X), 0,923 dan 0,3. Lalu untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,822 dan 0,3. Sedangkan untuk variable Kompensasi (Z) 0,916 dan 0,3 yang artinya semua variabel pada kuesioner dalam penelitian ini reliable atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument pada penelitian.

Berdasarkan hasil output penelitian dapat dilihat pada grafik plot , dimana gambar P-Plot terlihat pola mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat

dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.38380886
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang telah diolah melalui SPSS

Berdasarkan table diketahui uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)

sebesar 0,736 > 0,05 atau 5%. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

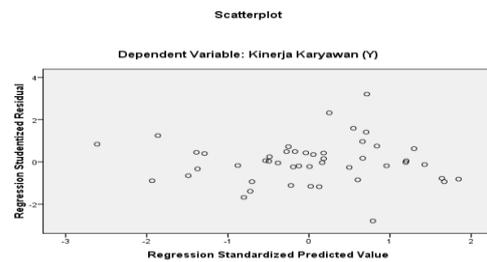
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X)	1.000	1.000
	Kompensasi (Z)	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Berdasarkan table dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variable bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Dari gambar 2 terlihat pola yang tersebar secara tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas. Serta menyebar diatas dan dibawah angka 0. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis t Hasil hubungan analisis jalur Beban kerja (X) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.804	1.208		16.389	.000
	Beban Kerja (X)	-.794	.074	-.848	-10.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Berdasarkan nilai tabel dari taraf signifikan yaitu 0,05 yang mana $Df = \sum \text{sampel} - \sum \text{variabel}$, $Df = 47 - 3 = 44$. Df yaitu 44, nilai ttabel dari Df adalah 1,681. Nilai thitung dari variable beban kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah -10,728. Artinya bahwa thitung > ttabel sebesar (-10,728 > 1,680), maka dari itu

hipotesis diterima karena menemukan hasil bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh negative terhadap variable kineja karyawan (Y) secara parsial.

Berdasarkan tabel uji t, dapat diketahui bahwa variable beban kerja (X) memiliki nilai Sig. sebesar 0,00 (0,00 < 0,05). Sehingga Ho ditolak dan Ha

diterima, artinya variable beban kerja (X) memiliki pengaruh negative terhadap

kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien jalur adalah -0,848.

Tabel 9 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis t Hasil hubungan analisis jalur model kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.078	.530		2.035	.048
	Kompensasi (Z)	1.481	.114	.888	12.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Berdasarkan nilai ttabel dari taraf signifikansi yaitu 0,05 yang mana $Df = \sum \text{sampel} - \sum \text{variabel}$, $Df = 43$, nilai ttabel dari Df adalah 1,680. Nilai thitung dari variable kompensasi (Z) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 12,971. Dapat dikatakan bahwa $thitung > ttabel$ sebesar (12,971 > 1,680), maka dari itu hipotesis diterima karena memperoleh hasil bahwa

variable kompensasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Berdasarkan table uji t dapat dilihat bahwa variable kompensasi (Z) memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga, H_0 ditolak H_a diterima, artinya variable kompensasi (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien jalur adalah 0,888.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi dan Uji Parsial (t) Hasil uji hipotesis beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.291	2.920		2.497	.016
	Beban Kerja (X)	-.278	.129	-.297	-2.161	.036
	Kompensasi (Z)	1.046	.229	.627	4.564	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Hasil pengujian pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,297 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Pengaruh tidak

langsung mengenai beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variable kompensasi (Z) dapat juga dihitung dengan rumus cara sebagai berikut :

$$P = \text{koefisien jalur (X terhadap Y)} \times \text{koefisien jalur (Z terhadap Y)}$$

$$P = -0,848 \times 0,888$$

$$P = -0,753$$

Berdasarkan table hasil uji dan perhitungan dari hasil uji hipotesis beban

kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z) menunjukkan

bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z) sebesar -0,753 atau sebesar -75,3% yang artinya bahwa semakin naik

beban kerjanya berpengaruh semakin menurunnya kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variable interveningnya.

Tabel 11 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		Total	Signifikan
	Langsung	Tidak Langsung		
X terhadap Y	-0,848	-	-0,848	Signifikan
Z terhadap Y	0,888	-	0,888	Signifikan
X terhadap Y melalui Z	-0,848	$(-0,848 \times 0,888) = -0,753$	-1,601	TidakSignifikan

Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.713	1.915
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)				
Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS				

Nilai koefisien determinan (KD) memiliki arti bahwa pengaruh variable bebankerja (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh sebesar 71,9% sementara sisanya 28,1%

dipengaruhi faktor lain yang tidak menjadi objek variable penelitian.

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi Z terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.784	1.659
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (Z)				
Sumber : Data yang telah diolah melalui SPSS				

Nilai koefisien determinan (KD) memiliki arti bahwa pengaruh variable kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebesar 78,9% secara simultan sedangkan sebesar 21,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin menambahnya target produksi yang harus dilaksanakan pada suatu perusahaan, maka akan menambah beban kerja suatu perusahaan tersebut sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Satu-satunya aspek yang harus dipertimbangkan bagi seorang pekerja adalah beban kerjanya. Jika indikator beban kerja dapat dilaksanakan sama seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan maka kinerja karyawan akan maksimal. Target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan dan kapasitas produksi yang ada pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmalisa (2019) yang dalam

penelitiannya menemukan hasil yang serupa, yaitu beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang kedua dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena apabila kinerja karyawan meningkat maka akan dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kepuasan kompensasi akan mempengaruhi keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmalisa (2019) yang dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang serupa, yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ketiga dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung beban kerja melalui kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi belum tentu dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat motivasi karyawan dalam bekerja

berbeda-beda. Dan tidak semua perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Menurut Zaki Hammam (2016) apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan meningkat. Karena apabila karyawan dalam menerima kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, pada kondisi tersebut dapat menimbulkan stress didalam diri karyawan dan dalam situasi tersebut tidak dapat menciptakan kondisi puas didalam diri karyawan terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan. Sehingga dalam penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja secara tidak langsung melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki arah hubungan yang negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja suatu perusahaan maka kinerja karyawan tersebut juga akan bertambah.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Beban kerja melalui kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi belum tentu dapat mempengaruhi tinggi rendahnya seseorang dalam bekerja. Karena motivasi seseorang untuk bekerja berbeda-beda. Juga tidak semua perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

6. REFERENSI

- Damanik Rabukit. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru; *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Volume 5 No. 5*. Bin jai: STKIP Budi Daya Binjai, Indonesia.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Handoko. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia. Edisi 3. Yogyakarta.
- Chandra Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance di Langsa; *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Volume 6 No. 1*. Langsa: Fakultas Ekonomi Universitas Samudra, Langsa, Indonesia.

- Pratama Andi Stefanus, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang); *Jurnal Adiminstrasi Bisnis Volume 25 No. 1*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia.
- Dwinati Baiq Nurmalisa, Surati, dan Lalu M. Furkan. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram); *Magister og Management Journal Volume 8 No. 1*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram.
- Zaki Hammam, dan Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru; *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 8 No. 3*. Program Pasca Sarjana Universitas Riau, Pekanbaru.
- Rolos K R Jeky, dkk. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota; *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 3 No. 4*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.
- Zainuri, dan Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening; *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Volume 1 No. 1*. Universitas Muria Kudus.