

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT.
AGARICUS SIDO MAKMUR SENTOSA
LAWANG - MALANG**

SKRIPSI



Oleh

AHMAD SHOINUDDIN

NIM : 15510160

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT.
AGARICUS SIDO MAKMUR SENTOSA
LAWANG - MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



O l e h

AHMAD SHOINUDDIN

NIM : 15510160

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. AGARICUS SIDO
MAKMUR SENTOSA LAWANG - MALANG**

SKRIPSI

O l e h

AHMAD SHOINUDDIN

NIM : 15510160

Telah disetujui pada tanggal 5 Juni 2020

Dosen Pembimbing,



Dra. Josina Judiari, M.Si

NIP 41053

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM, CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT.
AGARICUS SIDO MAKMUR SENTOSA LAWANG-MALANG

O l e h
AHMAD SHOINUDDIN
NIM : 15510160

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
pada Tanggal 18 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|--|---|------------------------|
| 1. Ketua Penguji
<u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, ST., MM</u>
NIP. 19731117 200501 1 003 | : | () |
| 2. Penguji Utama
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.M</u>
NIDT. 1975042620160801 2 042 | : | () |
| 3. Sekretaris / Pembimbing
<u>Dra. Josina Judiari, M.Si</u>
NIP. 41053 | : | () |

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Shoinuddin

NIM : 15510160

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. AGARICUS SIDO MAKMUR SENTOSA LAWANG-MALANG”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

Malang, 07 Juli 2020
Hormat saya,



Ahmad Shoinuddin
NIM : 15510160

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis yang sederhana ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku yang selalu mendukung, tidak pernah lelah dalam berusaha dan berdo'a agar anak-anaknya bisa bermanfaat bagi orang lain. Tidak lupa saudara-saudariku yang tak pernah berhenti menyemangatiku.

Bahagia kalian adalah segalanya bagiku.

Serta, kupersembahkan untuk yang selalu bertanya

“Kapan Skripsimu Selesai ?”,

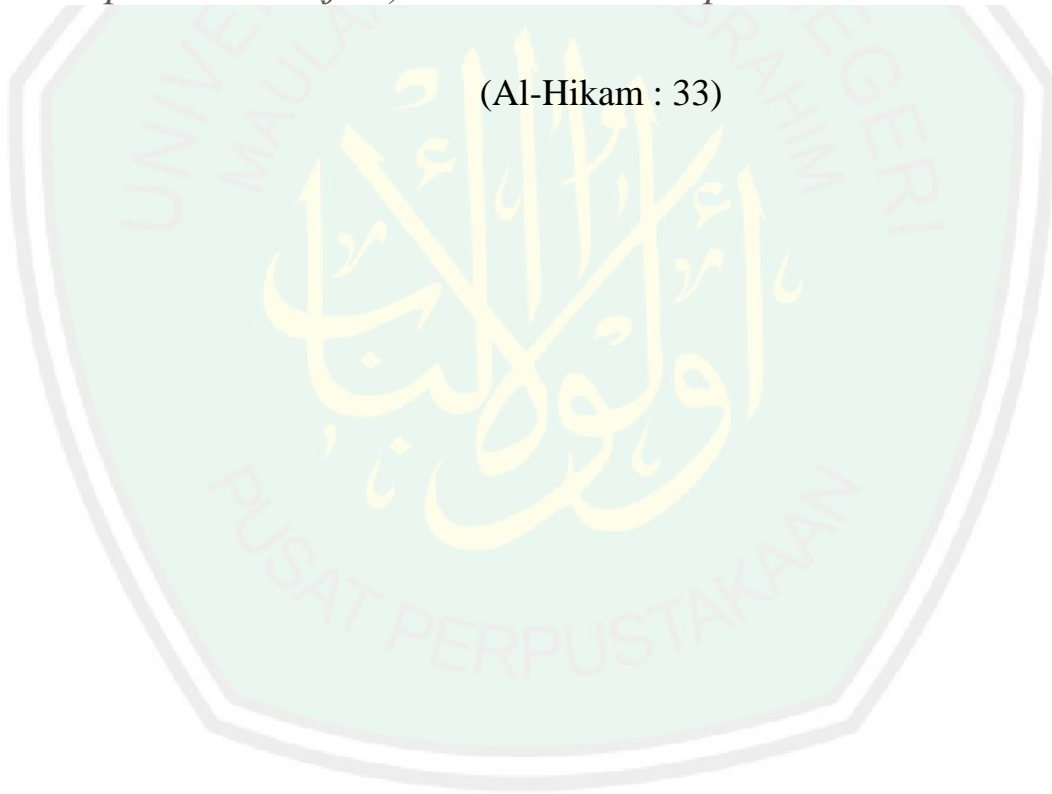
Terlambat lulus atau lulus tidak tepat pada waktu bukan sebuah kejahatan dan juga bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai ? baik itu selesai tepat waktu atau diwaktu yang tepat.

HALAMAN MOTTO

ماتَوْقَفَ مَطْلَبُ اَنْتَ طَالِبُهُ بِرَبِّكَ وَلَا تَيْسَّرَ مَطْلَبُ اَنْتَ طَالِبُهُ بِنَفْسِكَ

“ Tidak akan terhenti suatu permintaan (jika) kamu bersandar kepada Tuhanmu. Dan tidak akan tercapai suatu permintaan (jika) kamu bersandar pada dirimu sendiri “

(Al-Hikam : 33)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Segala Puji Syukur Kehadirat Allah Subhanallahu Wata'ala, karena atas berkat rahmat, nikmat karunia dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Lawang – Malang”.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad Sholallahu'alaihi Wassallam yang telah menuntun umatnya dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang benderang yakni Addinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dra. Josina Judiari, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa dengan sabar membimbing, mengarahkan dan selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Ali Mustofa dan Ibu Miratus Sa'diyah, yang selalu ada dalam keadaan apapun, tulus mendo'akan yang terbaik demi kesuksesan penulis serta ikhlas dalam memberikan perjuangan dan pengorbanan sehingga penulis menuntaskan kuliahnya dengan tamat.

7. Sahabat dan teman dekat yang selalu memberikan motivasi dan mewarnai kenangan selama masa Kuliah, serta selalu memberikan do'a dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Saudari El Tsania Dana Anggraini, S.Pd. yang berpengaruh sangat besar dalam penyelesaian skripsi.
9. Rekan-rekan UKM KSR-PMI Unit UIN Malang yang memberikan pengalaman serta ilmu selama masa kepengurusan organisasi.
10. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
11. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan penulis satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin Yaa Robbal'amin.

Malang, 1 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Empirik (Penelitian Terdahulu).....	8
2.2. Kajian Teori.....	14
2.2.1. Beban Kerja	14
1. Pengertian Beban Kerja	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	15
3. Dampak Beban Kerja.....	16

4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam.....	17
2.2.2. Kompensasi.....	20
1. Pengertian Kompensasi.....	20
2. Indikator Kompensasi	22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
4. Kompensasi Dalam perspektif Islam.....	24
2.2.3. Kinerja Karyawan	27
1. pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
3. Indikator Kinerja Karyawan	29
4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1 Hubungan Antara beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kompensasi	33
2.4 Kerangka Konseptual	35
2.4.1 Model Hipoteis	35
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	36
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan sampel.....	37
3.3.1. Populasi.....	37
3.3.2. Sampel	37
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4. Data dan Sumber Data.....	39
3.4.1. Data Primer	39
3.4.2. Data Sekunder.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Skala Pengukuran	40
3.7. Definisi Operasional Variabel	41
3.8. Analisis Data	43

3.8.1. Uji Validitas dan Realibitas	43
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.9. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	45
3.10. Uji Mediasi.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 50

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1. Lokasi Perusahaan	50
4.1.2. Struktur Organisasi	52
4.1.3. Kegiatan Usaha.....	52
4.2. Deskripsi Responden.....	53
4.2.1. Distribusi Usia	53
4.2.2. Distribusi Jenis Kelamin.....	54
4.2.3. Distribusi Pendidikan Terakhir.....	54
4.3. Karakteristik Jawaban Responden.....	55
4.3.1. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Beban Kerja(X)	55
4.3.2. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.3.3. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi (Z).....	57
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.4.1. Hasil Uji Validitas	58
1). Uji Validitas Beban Kerja.....	58
2). Uji Validitas Kompensasi	59
3). Uji Validitas Kinerja.....	59
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.4.3. Uji Normalitas	61
4.4.4. Uji Linearitas.....	62
4.5. Hasil Uji Analisis Jalur	63
4.5.1. Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.5.2. Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa.	64
4.5.3. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa.....	65
4.5.4. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	

Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa.....	66
4.4.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	67
4.6. Pembahasan	68
4.6.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa	68
4.6.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi	73
4.6.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.4. Kompensasi Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	78
BAB V PENUTUP	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran.....	82
5.2.1. Saran bagi Praktisi.....	82
5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Skala Likert.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.3 Nilai Alpha Cronbach's.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden tentang Beban Kerja.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Jalur.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep.....	35
Gambar 3.1 Model Pemeriksaan Variabel.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Linieritas.....	62
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

Lampiran 3 Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Analisis SPSS

Lampiran 5 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Ahmad Shoinuddin.15510160, 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kompensasi pada PT. Agaricus sido makmur Sentosa Lawang - Malang*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si.

Kata kunci : Pengaruh, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi, Kompensasi

Karyawan adalah unsur terpenting dari suatu organisasi atau instansi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja karyawan akan memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya tingginya beban kerja yang diberikan instansi tidak sesuai dan tingkat kepuasan dari karyawan. Banyak penelitian mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang ditimbulkan baik oleh jumlah tugas yang dihadapkan atau oleh kesulitan tugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Lawang - Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatori. Sampel yang digunakan sebanyak 73 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Jenis data yang digunakan berupa data primer kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Beban kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kompensasi (Z) dengan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$. Kompensasi (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan uji beban kerja (X) secara tidak langsung dimediasi oleh kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan hasil positif atau diterimanya mediasi kompensasi atas hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kemudian untuk variabel kompensasi (Z) gagal untuk menjadi mediasi atau penghubung dari pengaruh secara tidak langsung beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Ahmad Shoinuddin.15510160, 2020. Effect of Workloads on Employee Performance Mediated by Compensation at PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Lawang - Malang. Thesis, Management Department, Faculty of Economics, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor : Dra. Josina Judiari, M.Si.

Keywords : Influence, Workload, Employee Performance, Mediation, Compensation

Employees are the most important element of an organization or institution in creating continuity and success in achieving the vision and mission and goals of the agency. If employee performance is low, then organizational performance will also decline and vice versa the higher or better employee performance will provide maximum results on achieving organizational goals. Many factors affect the performance of employees including the high workload given by the agency is not appropriate and the level of satisfaction of employees. Many studies link high workloads with job satisfaction caused either by the number of tasks confronted or by task difficulties. The purpose of this study was to determine how much influence the workload on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

This research uses a quantitative method with a explanatory approach. The sample used was 73 respondents, with a saturated sampling technique (census). The type of data used in the form of questionnaire primary data and secondary documents. Analysis of the data used is the path analysis model (*Path Analysis*) with SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that workload (X) is influential positive on employee performance (Y) with a significance value $0.005 < 0.05$. Workload (X) has no effect on compensation (Z) with a significance value of $0.161 > 0.05$. Compensation (Z) directly affects employee performance (Y) with a significance value of $0,000 < 0.05$. While the workload test (X) is indirectly mediated by compensation (Z) on employee performance (Y) giving positive results or receiving compensation mediation for the workload relationship to employee performance. It can be concluded that workload can affect positively and significantly on employee performance variables, then the compensation variable (Z) Failed in being a mediator or a liaison from the indirect effect of workload (X) on employee performance (Y).

مستخلص البحث

احمد شوين الدين. 15510160. 2020. أثر عبء العمل على أداء الموظف بوساطة الرضا الوظيفي في شركة أجاريكوس سيدو مزدهر لاوانج مالانج. أطروحة ، قسم الإدارة ، كلية الاقتصاد ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج.

المشرفة: جوسينا جوديفري

الكلمات الرئيسية: التأثير ، عبء العمل ، أداء الموظف ، الوساطة ، التعويض

الموظفون هم أهم عنصر في منظمة أو وكالة في خلق الاستمرارية والنجاح في تحقيق رؤية الوكالة ورسالتها وأهدافها. إذا كان أداء الموظف منخفضًا ، فسوف ينخفض الأداء التنظيمي أيضًا ، والعكس صحيح ، سيوفر أداء الموظف الأعلى أو الأفضل نتائج قصوى في تحقيق الأهداف التنظيمية. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين بما في ذلك عبء العمل الكبير الذي تعطيه الوكالة غير مناسب ومستوى رضا الموظفين. تربط العديد من الدراسات أعباء العمل العالية بالرضا الوظيفي الناتج عن عدد المهام التي تواجهها أو صعوبات المهام. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير عبء العمل على أداء الموظف بوساطة الرضا الوظيفي في شركة أجاريكوس سيدو مزدهر لاوانج مالانج.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية مع نهج توضيحي. كانت العينة المستخدمة 73 مستجيبًا ، مع تقنية أخذ العينات المشبعة (التعداد). نوع البيانات المستخدمة هي بيانات الاستبيان الأولية والثانوية في شكل وثائق. تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار) مع SPSS الإصدار 16.0.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن عبء العمل (X) له تأثير إيجابي على أداء الموظف (Y) بقيمة دلالة $0.005 > 0.05$. عبء العمل (X) ليس له تأثير على التعويض (Z) بقيمة أهمية $0.161 < 0.05$. يؤثر التعويض (Z) بشكل مباشر على أداء الموظف (Y) بقيمة دلالة تبلغ $0.000 > 0.05$. بينما يتم التوسط بشكل غير مباشر في اختبار عبء العمل (X) عن طريق

التعويض (Z) على أداء الموظف (Y) الذي يعطي نتائج إيجابية أو يتلقى وساطة التعويض لعلاقة عبء العمل بأداء الموظف. يمكن استنتاج أن عبء العمل يمكن أن يؤثر إيجابًا وبشكل ملحوظ على متغيرات أداء الموظف ، ثم ينجح متغير التعويض (Z) في أن يكون وسيطًا مثاليًا أو منسقًا من التأثير غير المباشر لعبء العمل (X) على أداء الموظف (Y).





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. (Kadek, 2017)

Karyawan adalah unsur terpenting dari suatu organisasi atau instansi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja karyawan akan memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan organisasi. (Febriyanti dan Faslah, 2013)

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawannyalah yang menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. (Supriyadi, 2009)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya : latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, motivasi karyawan yang rendah, *reward* yang diberikan instansi tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan yang rendah, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya, dan tingginya beban kerja yang diberikan instansi tidak sesuai. (Febriyanti dan Faslah, 2013)

Menurut Astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah

karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi efisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya, karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. (Fernando, Bode, dan Lucky, 2017)

Semakin bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan atau instansi, maka semakin bertambah pula beban karyawannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. (Yudha, Bunasor, dan Bonar, 2015)

Banyak penelitian yang mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang ditimbulkan baik oleh jumlah tugas dihadapkan oleh

kesulitan tugas. Jumlah tugas (kuantitatif) atau kesulitan tugas (kualitatif) dapat meningkatkan untuk menambah beban kerja dan karenanya meningkatkan tingkat pekerjaan karyawan. Dalam hubungan positif antara kinerja individu rendah pada level rendah beban kerja pada tingkat menengah pada beban kerja sedang, dan tertinggi pada tingkat beban kerja tinggi. (Bruggen, 2015)

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. (Tanto dan Fransisca, 2015)

Wijaya, Tanto (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi memberikan hasil adanya hubungan positif signifikan atau kompensasi yang tinggi bisa memberikan dampak tingginya kinerja. Linier dengan penelitian Nurcahyani (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja memberikan hasil Positif signifikan.

Bertolak belakang dengan penelitian paramitadewi (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja di

Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan yang memberikan hasil negatif signifikan. Senada dengan penelitian Pradita (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang secara parsial memberikan hasil negative

Penelitian terdahulu .Febriyanti dan Faslah (2013) mengenai hubungan antara variable beban kerja dengan variable kinerja karyawan memberikan hasil hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada Balai Pemasarakatan kelas I Jakarta Selatan. Disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sementara, penelitian lainnya dari Bagus Setiawan (2016) memberikan hasil penelitian antara variable beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat adanya pengaruh negatif signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor Operasional PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Bapak Eko Yusuf, A.Md, Perusahaan selalu mem forsir kegiatan produksi sehingga melalikan tingkat kapasitas standar beban kerja karyawan. Fenomena over capacity beban kerja yang diberikan seringkali dikeluhkan dikarenakan tidak diiringi dengan tingkat kompensasi yang tak sebanding dengan balas jasa pekerjaan bagi karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis terhadap Nurul Faizah S.Si karyawan di bagian Quality Control yang mengkritik tingkat kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi tingkat kualitas barang produksi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih kontradiktif serta fenomena di lapangan, maka penelitian ini ingin menambahkan kompensasi sebagai variable mediasi, sehingga penelitian ini ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kompensasi di PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka disumuskan rumusan masalah berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?
4. Apakah kompensasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kompensasi pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?
4. Untuk mengetahui kompensasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk peneliti, sebagai persyaratan menempuh sarjana ekonomi strata 1
2. Bagi PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa, sebagai masukan untuk dapat mengevaluasi beban kerja suatu pekerjaan di PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa
3. Bagi akademik, untuk menambah referensi khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan
4. Output penelitian ini berupa laporan akhir skripsi dan artikel ilmiah yang akan dipublikasikan sebagai jurnal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Wijaya, Tanto (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. sinar Jaya Abadi Bersama, memberikan hasil Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama

Hasil penelitian terdahulu Adityawarman *et. al* (2015) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot” menunjukkan bahwa variable beban kerja memiliki korelasi dengan variable kinerja. Untuk mengetahui pengaruh digunakan Teknik analisis statistika berbasis variance dengan metode *partical Least Square* (PLS), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Saleleng dan Soegoto, 2015, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Soring Selatan” memberikan hasil positif signifikan mengenai hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Tjiabrata, *et al* (2017) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” membuah hasil berdasarkan hasil uji nilai t-hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung > t table ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,50$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian Pradita, M. Yanuar, 2017, “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang” memberikan hasil mengenai hubungan antara Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain dari Johari dkk, 2017 yang berjudul *Autonomy, Workload, Worklife Balance and Job Performance teachers* memberikan hasil mengenai hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah negative signifikan.

Halim dan Andreani, 2017, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera memberikan hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu Rolos, J. K, *et al* (2018) mengenai hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui

bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,02, sehingga memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Penelitian terdahulu Nurwahyuni (2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V).” Menunjukkan Nilai t-statistik variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,104 ($<1,96$) yang menunjukkan jika tidak dapat pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Hadi dan Hidayah, 2019, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,002 > 2,055$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variable	Metode/analisis data	Hasil Penelitian
1.	Wijaya, Tanto, 2015, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada	Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Regresi sederhana	Terdapat Hubungan Positif dan Signifikan antara kompensasi terhadap

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	PT. sinar Jaya Abadi Bersama,			kinerja
2.	Adityawarman <i>et al.</i> , 2015, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot	Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, analisis <i>partical Least Square</i> (PLS)	beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3.	Saleleng dan Soegoto, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Soring Selatan	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Kompensasi (X4), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Tjiabrata, Lumanaw, dan Dotulong, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Regresi berganda	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pradita, M. Yanuar, 2017, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik	Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Karakteristik Individu (Y1), Motivasi, dan Kinerja	Kuantitatif, SEM analysis	Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang	Karyawan (Y2)		
6.	Johari et al 2017, Autonomy, Workload, Worklife Balance and Job Performance teachers	balance (X3), dan Job performance (Y)	Kuantitatif, PLS	Hasil anatara hubungan variable beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki penngaruh negative signifikan
7.	Halim dan Andreani, 2017, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Rolos, J. K., et al. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	Beban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif. Regresi sederhana	Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis			kinerja karyawan
9.	Nurwahyuni, 2019, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Work Life Balance (Z)	Kuantitatif, analisis partical Least Square (PLS)	beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Hadi dan Hidayah, 2019, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati (1998 dalam Hariyati 2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai

output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (2010 dalam Hariyati 2011) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain- lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan,

kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat bekerja. Kondisi lingkungan kerja (panas, bising, debu, zat-zat kimia) dapat mengakibatkan beban tambahan terhadap kinerja. Beban-beban

tersebut secara sendiri atau bersama- sama dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Gangguan kesehatan pada pekerja dapat disebabkan oleh faktor yang berhubungan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian status kesehatan pekerja dipengaruhi tidak hanya oleh bahaya kesehatan di lingkungan kerja tetapi juga oleh faktor pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja serta faktor lainnya.

Menurut Dewi (2013:5), beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

4. Beban Kerja Dalam Perspektif Islam

Salah satu ajaran islam mengenai karyawan adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan karyawan. Al-Quran telah menggambarkan bagaimana kisah nabi musa As. Yang bekerja di rumah nabi Syuaib As., Dalam Qs. Al-Qashash {28} : 27 :

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ ۖ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ ۖ وَاللَّهُ عَلِيمٌ وَأَكْبَرُ

“ Berkatalah Dia (Nabi Syuaib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan

sepuluh tahun, Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu dan kamu insyaallah akan mendapatiku termasuk orang-orang baik”.

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebani dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat. Dalam hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي
كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْرَمِيَّةً فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقِيَتْ النَّبِيَّ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِينِكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ
الرِّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمُّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِينِكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ
أَيْدِيكُمْ فَأَطَعُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبَسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ
كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيَنُوهُمْ

“Telah menceritakan kepada kami Washil al-Ahdab berkata, aku mendengar al-Ma’rur bin Suwaid berkata; Aku pernah melihat Abu Dzar al-Ghifari ra yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalah tersebut. Maka ia berkata: ‘Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi SAW, maka Nabi SAW berkata kepadaku: ‘Apakah kamu menjelek-jelekkannya karena ibunya? Beliau bersabda:

‘Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka.’

Dari Abu Hurairah Ra. dari Nabi SAW, beliau bersabda :

“Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya.”

Berdasarkan hadis di atas dapat disimpulkan, Islam mengajarkan bahwa atasan dan karyawan harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap pimpinan sesungguhnya akan memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawan. Jika majikan membayar upah buruhnya dengan upah yang sesuai dan mampu menutupi kebutuhan hidupnya, buruh akan merasa berkepentingan dengan pekerjaannya sehingga buruh akan bekerja dengan sebaik-baiknya yang berdampak pada berkembangnya perusahaan dan memberikan keuntungan kepada keduanya. Jika buruh ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan, maka buruh harus mendapatkan pertolongan yang memadai atau didukung oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak sehingga pekerjaan tersebut lebih mudah dan ringan serta dapat diselesaikan dengan baik. Buruh juga tidak boleh dipaksa bekerja terus menerus dengan tidak memperhatikan waktu untuk beristirahat, karena hal tersebut bukan hanya akan mengganggu kesehatan, tetapi dalam jangka panjang akan menghilangkan produktivitas buruh. Selain itu, penetapan jam kerja,

penciptaan kondisi kerja yang baik, dan dilaksanakannya usaha pencegahan terhadap kecelakaan kerja, sangat sesuai dengan semangat ajaran Islam.

2.2.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Suatu cara perusahaan meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya. kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas yang terjamin.

Karyawan merupakan faktor utama dalam proses produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan nilai lebih yang proporsional melalui pendekatan yang manusiawi. Hasibuan (2001:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Veithzal (2003:357) Berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Ada pembayaran keuangan langsung dalam

bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar majikan.

Suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan, rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti General Chek-Up kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan (ASKES).

Pengertian kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, fasilitas perumahan, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat pada dokter.

Arti penting dari kompensasi itu akan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan dapat juga untuk memotivasi karyawan. Apabila kompensasi yang diterima setiap karyawan sesuai dengan jumlah kepuasan kerja sekaligus merasa telah tercipta rasa keadilan dalam hubungan kerja.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

2. Indikator Kompensasi

Berikut ini adalah indikator dari kompensasi menurut Arisena (2008:20) yaitu :

- a. Kompensasi Langsung, sampai saat ini pengertian dari kompensasi langsung maasih menggunakan istilah administrasi, gaji dan upah. Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) “.... Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, upah insentif, komisi dan bonus.....”.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi secara keseluruhan yang pembayaran pada umumnya menggunakan uang dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk upah, gaji upah insentif, komisi dan bonus.

- b. Kompensasi Tidak Langsung, kompensasi langsung juga memiliki peranan yang tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:86) yaitu “semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan”. Kompensasi tidak langsung menurut Mangkunegara (2001:86) mempunyai tujuan untuk mengurangi *Turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan

perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, dimana contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti : asuransi, tunjangan, uang pension dan lain-lain.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

- a. Faktor Pemerintah, Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
- c. Standard Biaya Hidup Pegawai, kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa

ada 31 korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

- d. Ukuran Perbandingan Upah, kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e. Permintaan dan Persediaan, dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. Kemampuan Membayar, dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

4. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Penentuan kompensasi dalam islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat yang jelas.

Dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa islam mengharuskan dalam kontrak kerja, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar ketrampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan.

Pengertian Kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At – Taubah : 105)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An Nahl : 97)

Semua itu memperkuat kenyataan bahwa kebahagiaan terletak pada sesuatu yang lain pada limpahan kekayaan, tumpukan harta, dan simpanan milyaran uang. Sesuatu yang lain itu adalah iman yang benar dan amal sholeh. Kedua hal inilah yang akan memunculkan kebahagiaan yang hakiki dan kehidupan yang kehidupan yang baik. Sebagaimana

yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam Firmannya diatas. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal sholeh harus disertai iman.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

”Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS. Al-Kahfi : 30)

Berdasarkan pengertian ayat diatas, yaitu surah At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia, sebagaimana yang tertulis dalam Al-Qur’an surah Al-Qhashash : 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qhashash : 77)

Dari ayat-ayat Al-Qur’an diatas, maka dapat didefinisikan bahwa : suatu kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima seseorang atas

pekerjaanya dalam bentuk materi di dunia dan dalam bentuk pahala di akhirat kelak.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil seseorang secara keseluruhan mengerjakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005).

Kinerja karyawan tidak hanya informasi untuk dapat dilakukan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki masalah kinerja sehingga dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya rencana dan strategi dengan tujuan untuk memberikan suatu peluang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan

Suatu perusahaan melakukan kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang diberikan masing-masing pusat bertanggungjawab kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua

diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa yang perlu diperhatikan dalam kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, yakni kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga dapat menjadikan efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.

- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan

3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

4. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama rahmatanlilalamin, islam merupakan agama yang mengatur segala aspek kehidupan umat manusia termasuk dalam hal pekerjaan. Islam memberikan tuntunan serta aturan bagi umat manusia, khususnya umat islam agar menghargai segala pekerjaan. Sebagaimana yang telah tertuliskan dalam Al Quran :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan

keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Seorang karyawan harus memahami substansi serta tugas pokok dan fungsi dari suatu pekerjaan yang dikerjakan. Islam memberikan tuntunan agar seorang muslim hendaknya mengerjakan suatu hal dengan bersungguh-sungguh karena islam menitikberatkan pekerjaan adalah sebuah amanah. Sebagaimana dari Hadist riwayat dari Imam Bukhari :

قال النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَنْ سَأَلَهُ عَنِ السَّاعَةِ: «إِذَا وُضِعَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» (رواه البخاري)

Imam Al-Bukhari menyatakan Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha' dari Yasar, dari Abu Hurairah ra. Yang berkata : Rasulullah Sallallahu alaihi wasallam bersabda : Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu ya Rasulullah ? Rasulullah menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan kepada ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Bukhari)

Dari hadist diatas kita bisa mengambil intisari sebuah penanaman paradigma dalam ajaran umat islam untuk menjunjung tinggi profesionalitas dalam bekerja. Tak lupa dibekali dengan sebuah rasa ikhlas lillahi ta'ala, karena bekerja bukan semata mencari material, melainkan bekerja adalah salah satu dalam bagian ibadah.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya, karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat

mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. (Fernando *et al*, 2017)

Semakin bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan atau instansi, maka semakin bertambah pula beban karyawannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. (Yudha, Bunasor, dan Bonar, 2015). Febriyanti dan Faslah (2013) menemukan bahwa disaat beban kerja ditingkatkan, kinerja karyawan meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relative konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja dimana alokasi waktu diperpanjang.

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan

berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Tanto dan Fransisca, 2015).

Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kompensasi

Banyak penelitian yang mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang ditimbulkan baik oleh jumlah tugas dihadapkan oleh kesulitan tugas. Jumlah tugas (kuantitatif) atau kesulitan tugas (kualitatif) dapat meningkatkan untuk menambah beban kerja dan karenanya meningkatkan tingkat pekerjaan karyawan. Dalam hubungan positif antara kinerja individu rendah pada level rendah beban kerja pada tingkat menengah pada beban kerja sedang, dan tertinggi pada tingkat beban kerja tinggi. (Bruggen, 2015).

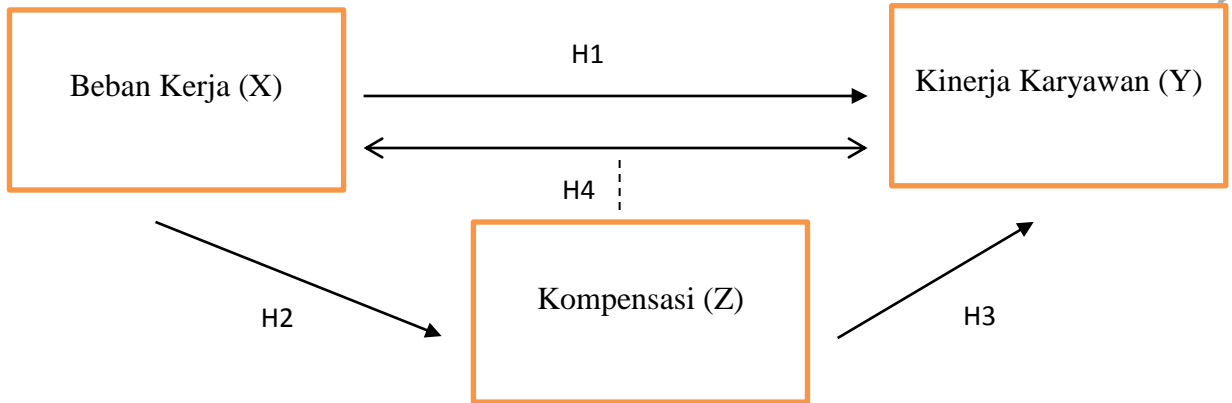
Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat

mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. (Tanto dan Fransisca, 2015).



2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Konsep

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

H2 : Beban kerja berpengaruh kepada kompensasi karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

H3 : Kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

H4 : Kompensasi merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa. Dalam penelitian ini terpusat pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kompensasi

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto & Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi atau tidak dengan variabel lainnya

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Djarwanto dalam Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga: Pada penelitian ini Populasi yang ada sebanyak 90 orang seluruh karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlah lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa yang berjumlah 90 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 90 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2013), adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n : N (1 + N e^2)$$

$$: 90 / \{1 + (90 \times 0,05)\}$$

$$: 90 / \{1 + (90 \times 0,025)\}$$

$$: 90 / \{1 + (0,225)\}$$

$$: 90 / 1,225$$

$$: 73,4 \text{ (73 orang)}$$

keterangan =

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Seluruh Populasi

e²: Toleransi Error (5%)

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 73 orang dari seluruh total karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.3.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2013), bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja

yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber daya penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara Supriyanto dan Mashuri (2010), data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013).

- a. Wawancara seperti tanya jawab lisan antara satu orang atau lebih secara langsung, khususnya di PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.

- b. Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Skala Linkert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Bahwa semakin tinggi skor yang didapat dari responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

- a. Variabel Dependen (*dependent variable*) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun dependen variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Independent merupakan variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. Adapun independent variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja (X)
- c. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Adapun variable intervening penelitian ini adalah kepuasan Kepuasan kerja (Z)

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja	Beban Fisik	a. Mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan. c. Pekerjaan yang diberikan menguras tenaga.	<ul style="list-style-type: none"> • Sitepu (2013),
	Beban Mental	1. Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat	

Lanjutan Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

		<p>menyelesaikan tugas yang dibebankan.</p> <p>2. Adanya tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nurdin (2011), • Dewi (2013),
	Waktu Kerja	<p>a. Kesesuaian tingkat lamanya waktu kerja sehari-hari</p> <p>b. Mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan</p> <p>c. Kemampuan dalam waktu mengerjakan tugas dengan tepat waktu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manuaba (2000) dalam Prihatin (2008: 38)
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	<p>1. Mengerjakan tugas sesuai standar yang ditentukan</p> <p>2. Menyelesaikan tugas sesuai petunjuk teknis</p>	Dharma (2002)
	Kualitas Kerja	<p>1. Mengerjakan tugas dengan teliti</p> <p>2. Memperhatikan mutu pekerjaan pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan</p>	
	Ketepatan Waktu	<p>1. Kesesuaian dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>2. Tidak menunda pekerjaan</p>	
Kompensasi	Kompensasi Langsung	<p>1. Jumlah gaji yang diterima per bulan</p> <p>2. Gaji yang diterima dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari</p>	Arisena (2008)
	Kompensasi tidak langsung	<p>1. Pemberian insentif</p> <p>2. Kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan</p> <p>3. Pemberian THR</p> <p>4. Kemudahan mendapatkan THR</p>	

Sumber : dari berbagai sumber diolah peneliti, 2020

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Kuantitatif merupakan jenis dari penelitian ini, sehingga alat yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) v-23,0 sebagai media pengujian validitas dan reliabilitas data.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:3) dikatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Intinya suatu alat ukur itu dapat dikatakan valid jika dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan cara mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson. Menurut Priyanto (2014:51), dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: .

- Jika $r \text{ hitung} \geq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen valid
- Jika $r \text{ hitung} \leq r_{0,05} \rightarrow$ Instrumen tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang

dipakai dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha $> 0,6$. Menurut Sayuti dalam Saputri (2010:30), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha, maka digunakan ukuran kemantapan alpha yang diterprestasikan sebagai berikut pada tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliable
0,41-0,60	Cukup reliable
0,61-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat reliable

Sumber : Desy dan Wahyu (2013)

Setelah instrumen valid dan reliabel, kemudian disebarkan pada sampel yang sesungguhnya. Skor total setiap mahasiswa diperoleh dengan menjumlahkan skor setiap nomor soal.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $e'' 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. (Sulhan, 2011: 24)

b. Uji Linieritas

Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Di samping itu untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika $p \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap linear, atau jika nilai $p < 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak linier.

3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (path analysis). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

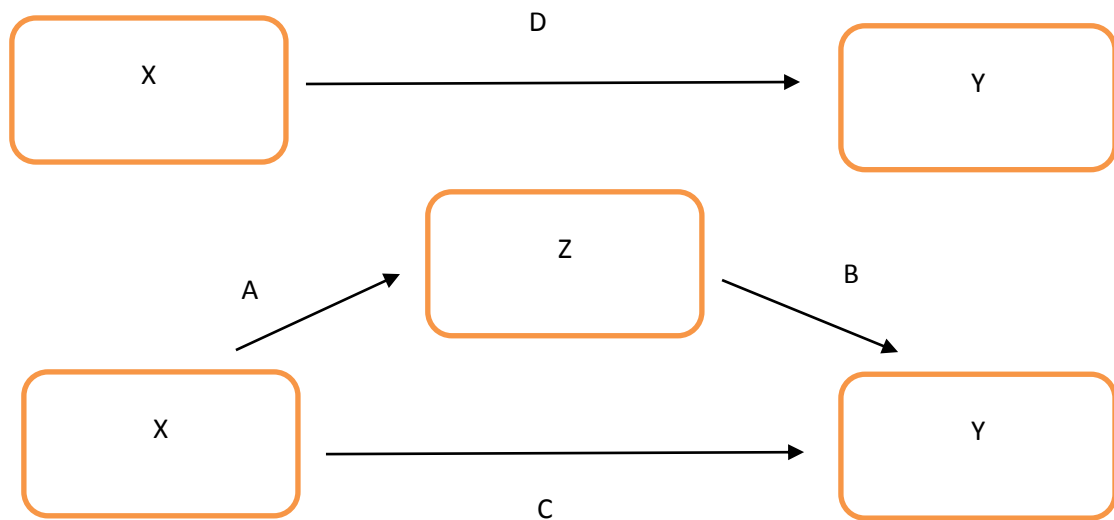
koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset

dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.10 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa mengkaitkan variabel mediasi; (3) memeriksa variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017). Pola hubungan yang terjadi antar variabel secara langsung tanpa variabel mediasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar 3.1
Metode Pemeriksaan Variabel



Sumber : Baron dan Kenny (1986)

Untuk menguji analisis variabel mediasi dilakukan dengan metode atau Teknik *kasual step* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dan metode *product of coefficient* dikembangkan oleh Sobel dalam (sulistiyanto,2011). Adapun langkah-langkah dalam menggunakan metode atau Teknik *kausal step* yaitu :

- a. Membuat persamaan regresi variable independent (X) terhadap variable dependen (Y)
- b. Membuat persamaan regresi variable independent (X) terhadap variable mediasi (Z)
- c. Membuat persamaan regresi variable independent (X) terhadap variable dependen (Y) dengan memasukkan variable mediasi (Z)

- d. Menarik kesimpulan apakah variable mediasi tersebut memediasi secara sempurna (*perfect mediation*) atau memediasi secara parsial (*partial mediation*)

Pada pengujian variable mediasi (Z), Z dinyatakan sebagai variable mediasi atau intervening jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Jika pada persamaan I, variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel mediasi (Z)
- b. Jika pada persamaan II, variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel mediasi (Z)
- c. Jika pada persamaan III, variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel mediasi (Z)

Sulistiyo (2011) mengemukakan kriteria pengujian dalam uji mediasi sebagai berikut :

- a. Variabel mediasi (Z) dinyatakan mediasi sempurna jika setelah memasukkan variabel Z, pengaruh variabel X terhadap Y yang sebelumnya signifikan (sebelum memasukkan variabel Z) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel Z ke dalam model persamaan regresi
- b. Variabel mediasi (Z) dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial jika setelah memasukkan variabel Z, pengaruh variable X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel Z) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel Z kedalam model persamaan regresi.

Sedangkan untuk metode *product of coefficient* dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai Z_{hitung} jika nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel yang dapat memediasi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Nilai Z_{hitung} dapat diperoleh dengan membandingkan perkalian koefisien regresi pada persamaan 2 (koefisien a) dan pada persamaan 3 (koefisien b) dengan standar error ab (S_{ab}) (Sulistiyanto,2011)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Lokasi Perusahaan

PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa terletak di kabupaten Malang, yaitu di Jalan Inspektur Polisi Soewoto 5-8 Desa Bedali Kecamatan Lawang Kabupaten Malang 65215

4.1.2 Struktur Organisasi

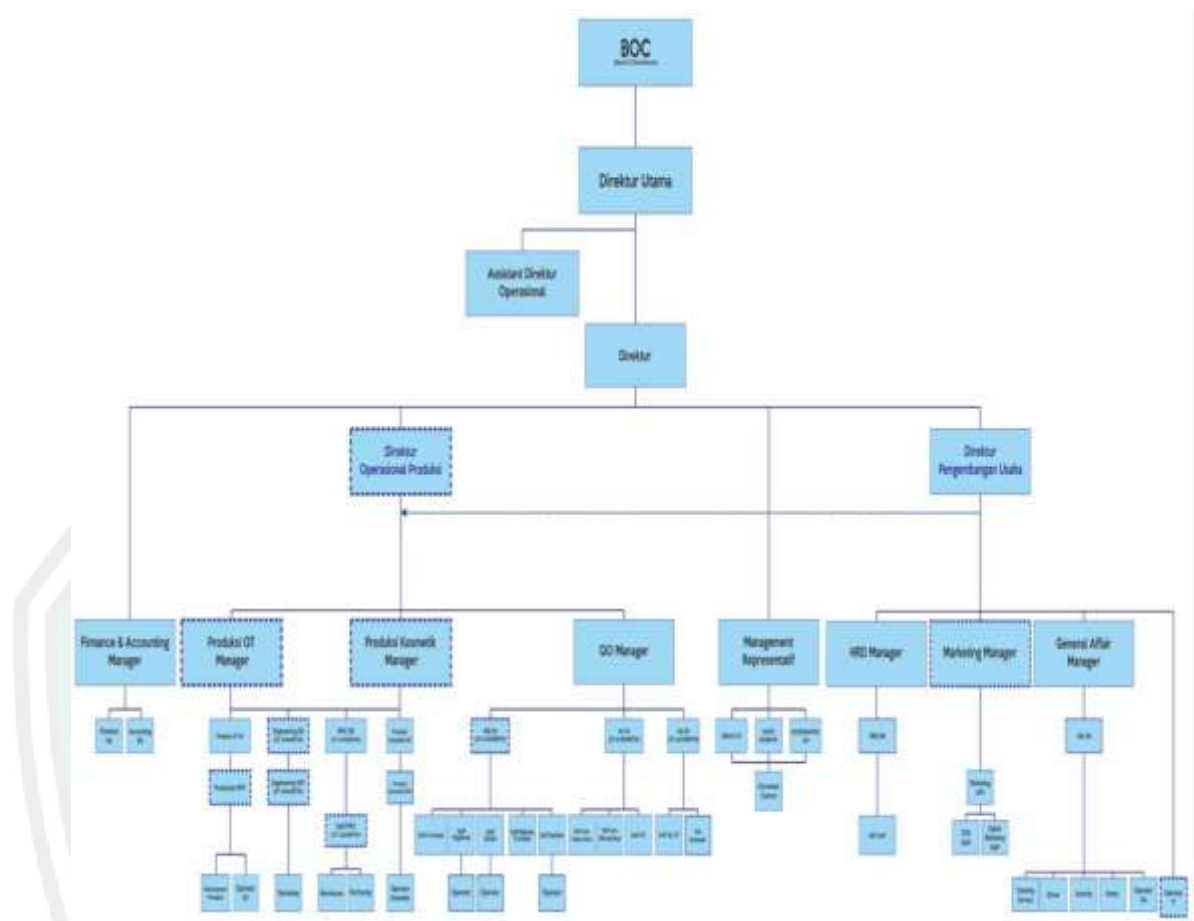
Struktur organisasi PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa disusun berdasarkan pada masing-masing bagian agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat saling mendukung dan bekerja sama mencapai tujuan bersama. Adapun visi dan misi dari PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa adalah : 1) Visi: menjadi perusahaan berstandar internasional yang menghasilkan produk kesehatan, makanan, minuman dan kosmetika yang berkualitas dan halal. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia Indonesia untuk meningkatkan kualitas hidup. 2) Misi: Melakukan sertifikasi dan melaksanakan standarisasi perusahaan yang berlaku internasional dan sesuai dengan bidang kerja; Merencanakan dan membuat divisi atau unit usaha yang memproduksi produk kesehatan, makanan, minuman, dan kosmetik secara bertahap sesuai kemampuan perusahaan; Melaksanakan kaidah-kaidah standar kualitas produk yang dipersyaratkan baik oleh pemerintah maupun standar internasional yang diterapkan di PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa dengan penuh komitmen dan tanggung

jawab; Menggunakan bahan local sebagai bahan baku dalam membuat produk dan memanfaatkan sumber daya Indonesia ysemaksimal mungkin; Memproduksi produk yang memberikan manfaat secara nyata dengan didukung oleh proses produksi, riset dan pengembangan yang cukup sebagai bentuk ikut berperan dalam meningkatkan kualitas hidup manusia.

Dalam upaya mencapai visi perusahaan maka harus didukung oleh budaya kerja dengan 5 prinsip, yaitu

1. Dilaksanakan dengan sempurna
2. Jujur dan dapat dipercaya
3. Keterbukaan
4. Kebersamaan
5. Bertanggung jawab

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa



4.1.3 Kegiatan Usaha

PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa (ASIMAS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan (food), obat tradisional (herbal), kosmetik dan pabrikan (manufacturing) yang telah mendapatkan ijin dari kementerian kesehatan dan badan pengawas obat dan makanan (BPOM). seluruh proses produksi ditempat kami telah menerapkan system produksi yang terstandard, terkontrol, higienis dan terjamin mutu serta kualitasnya. didukung

dengan peralatan modern dan sumber daya manusia yang terlatih kami siap melayani para marketer, distributor, dan UKM dibidang makanan, minuman, herbal & kosmetik.

PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa (ASIMAS) memproduksi beraneka macam produk obat herbal, kosmetik, dan makanan minuman yang terbuat dari jamur dewa. selain itu kami juga melayani jasa riset produksi, jasa maklon produksi berbagai macam bentuk sediaan untuk produk herbal dan kosmetik, seperti : pembuatan ekstrak, pembuatan teabag, pembuatan kaplet dan tablet, jasa filling kapsul, jasa pengemasan sachet, minuman serbuk instan, pembuatan kosmetik (sabun, cream, lotion, shampoo, dll), riset formulasi, kemitraan dan perijinan produk.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Distribusi Usia

Berdasarkan usia, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20	12	16,4%
20-30	26	35,6%
30-40	20	27,4%
40-50	11	15,1%
>50	4	5,5%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berusia <20 tahun sebanyak 12 orang atau 16,4%. Kemudian berusia 30-40 tahun sebanyak

26 orang dengan persentase 35,6%. Sedangkan responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 20 orang atau 27,4%. Dan berusia 40-50 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 15,1%. Kemudian responden yang berusia >50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 5,5%. Secara keseluruhan dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden berusia rata-rata 20-30 tahun.

4.2.2 Distribusi Jenis Kelamin

Untuk pengelompokan karakteristik jenis kelamin responden pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	53	72,6%
Perempuan	20	27,4%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki berjumlah 53 orang dengan persentase sebesar 72,6%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang dengan persentase 27,4%.

4.2.3 Distribusi Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	9	12,3%
SMA	45	62,6%
Diploma	10	13,7%
S1	9	12,3%
Lainnya	0	0%
Total	73	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Data di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA menjadi responden yang paling dominan. Frekuensi sejumlah 45 orang (62,6%) menjadikan responden dengan karakteristik ini mengungguli dibandingkan responden SMP sebanyak 9 orang (12,3%) dan tingkat S1 yang hanya 9 orang (12,37%) dan Diploma yang hanya 10 orang (13,7%).

4.3 Karakteristik Jawaban Responden

4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Beban Kerja (X)

Variabel Beban Kerja pada penelitian ini diukur menggunakan 8 pernyataan yang disebarkan terhadap 73 responden. Hasil jawaban kuesioner dapat diringkas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden tentang Beban Kerja

Item	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	-	-	-	-	18	24,7	43	58,9	12	16,4
X2	-	-	-	-	22	30,1	33	45,2	18	24,7
X3	-	-	-	-	22	30,1	36	49,3	15	20,5
X4	-	-	-	-	24	32,9	31	42,5	18	24,7
X5	-	-	1	1,4	24	32,9	33	45,2	15	20,5

Lanjutan Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja

X6	-	-	1	1,4	23	31,5	32	43,8	17	23,3
X7	-	-	1	1,4	13	17,8	39	53,4	20	27,4
X8	-	-	-	-	25	34,2	31	42,5	17	23,3
Total	0	0	3	1,4	171	29,275	278	47,6	132	22,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel beban kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,6% dan pernyataan paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 1 menjawab setuju sebesar 58,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator beban fisik merupakan beban paling berat yang dirasakan oleh karyawan. Dengan hal ini perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan beban fisik karyawan.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi pada penelitian ini diukur menggunakan 8 pernyataan yang disebarkan terhadap 73 responden. Hasil jawaban kuesioner dapat diringkas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

Item	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	-	-	-	-	16	21,9	36	49,3	21	28,8
Y2	-	-	-	-	8	11,0	35	47,9	30	41,1
Y3	-	-	-	-	9	12,3	38	52,1	26	35,6
Y4	-	-	1	1,4	13	17,8	38	52,1	21	28,8
Y5	-	-	-	-	31	42,5	28	38,4	14	19,2
Y6	-	-	1	1,4	21	28,8	33	45,2	18	24,7
Total	0	0	2	0,46	98	22,3	208	47,5	130	29,7

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,5%

dan pernyataan paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 3 dan 4 menjawab setuju sebesar 52,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator kualitas kerja merupakan indikator yang paling banyak dilakukan oleh karyawan yaitu dengan mengerjakan tugas dengan teliti dan memperhatikan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi (Z)

Variabel Kompensasi pada penelitian ini diukur menggunakan 6 pernyataan yang disebarakan terhadap 73 responden. Hasil jawaban kuesioner dapat diringkas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden tentang Kompensasi

Item	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1	-	-	1	1,4	22	30,1	22	30,1	28	38,4
Z2	-	-	1	1,4	25	34,2	28	38,4	19	26,0
Z3	-	-	9	12,3	41	56,2	21	28,8	2	2,7
Z4	-	-	4	5,5	30	41,1	31	42,5	8	11,0
Z5	1	1,4	4	5,5	34	46,6	33	45,2	1	1,4
Z6	-	-	-	-	11	15,1	33	45,2	29	39,7
Z7	-	-	2	2,7	29	39,7	29	39,7	13	17,8
Z8	-	-	-	-	24	32,9	36	49,3	13	17,8
Total	1	1,4	21	9,6	216	36,9	233	39,9	113	19,35

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,9% dan pernyataan paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 8 menjawab setuju sebesar 49,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi paling besar yang

dirasakan oleh karyawan. Dengan hal ini perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan kompensasi karyawan.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Beban kerja, kompensasi dan kinerja dengan sampel 73 responden.

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
X.1	0,424**	0,000	Valid
X.2	0,346*	0,003	Valid
X.3	0,303*	0,009	Valid
X.4	0,553**	0,000	Valid
X.5	0,344*	0,003	Valid
X.6	0,438**	0,000	Valid
X.7	0,528**	0,000	Valid
X.8	0,638**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan variabel Beban Kerja mempunyai kriteria valid untuk seluruh item pernyataan yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel beban kerja layak sebagai penelitian.

2) Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Z.1	0,352*	0,002	Valid
Z.2	0,504**	0,000	Valid
Z.3	0,521**	0,000	Valid
Z.4	0,514**	0,000	Valid
Z.5	0,485**	0,000	Valid
Z.6	0,546**	0,000	Valid
Z.7	0,620**	0,000	Valid
Z.8	0,562**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai kriteria valid untuk seluruh item pernyataan yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kompensasi layak sebagai penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,539**	0,002	Valid
Y.2	0,478**	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja

Y.3	0,443**	0,000	Valid
Y.4	0,655**	0,000	Valid
Y.5	0,473**	0,000	Valid
Y.6	0,639**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.9 menunjukkan variabel Kinerja mempunyai kriteria valid untuk seluruh item pernyataan yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kinerja layak sebagai penelitian.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu reliabilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistenan. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,629	Reliabel
Kompensasi	0,790	Reliabel
Kinerja	0,714	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel beban kerja sebesar 0,629, kompensasi sebesar 0,790 dan kinerja 0,714 yang berarti ketiga variabel diatas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pernyataan dalam penelitian ini sudah andal dan layak dijadikan sebagai penelitian.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan untuk menentukan kenormalan data. Jika nilai signifikansi dari uji kolmogorov-smirnov diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02542820
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,041
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

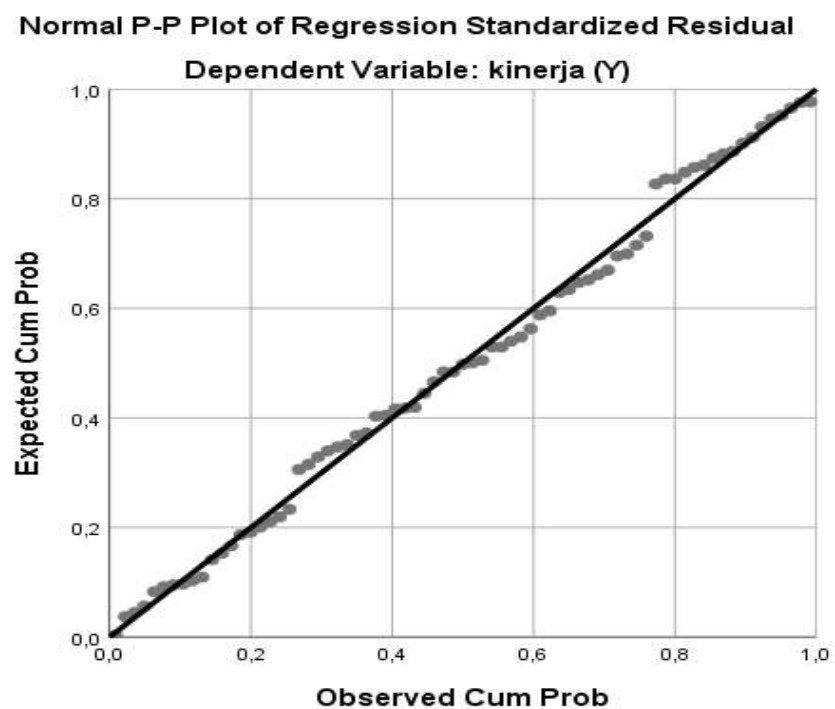
Sumber: Data Primer yang diolah

Pada Tabel 4.11 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

4.4.4 Uji Linieritas

Uji linieritas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil obseravsi yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linier. Berikut hasil uji linieritas:

Gambar 4.2
Hasil Uji Linieritas



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik atau jawaban responden berada disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi linier.

4.5 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.5.1 Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh beban kerja (x) terhadap kinerja karyawan (y) secara langsung dan tidak langsung melalui kompensasi (z) sebagai variabel mediasi. Perhitungan statistik dalam analisis jalur ini menggunakan regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program SPSS *for windows*. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,831	3,483		2,536	,013
	Beban Kerja (X)	,234	,094	,266	2,504	,015
	kompensasi (Z)	,273	,080	,362	3,409	,001

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 maka persamaan I analisis jalur pada penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 8,831 + 0,234X + 0,273Z$$

Pada persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien variabel beban kerja (X) adalah 0,234 dan bertanda positif artinya setiap kenaikan beban kerja sebesar satu satuan

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,234 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

- 2) Koefisien variabel kompensasi (Z) adalah 0,273 dan bertanda positif artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Kemudian diperoleh nilai R square sebesar 0,233 yang berarti sebesar 23,3% variabel beban kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 77,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.5.2 Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.

Agaricus Sido Makmur Sentosa

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,369	3,117		4,931	,000
	Beban Kerja (X)	,287	,099	,326	2,902	,005

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap variabel kinerja memiliki nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dan juga memiliki nilai t hitung sebesar $2,902 > t$ tabel 1,666. Serta memiliki nilai R-square 0,106. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan karena

memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta memiliki pengaruh sebesar 10,6%, sedangkan sisanya yaitu 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.5.3 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Agaricus Sido Makmur Sentosa

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,188	2,471		6,147	,000
kompensasi (Z)	,307	,082	,406	3,741	,000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi terhadap variabel kinerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan juga memiliki nilai t hitung sebesar $3,741 > t$ tabel 1,666. Serta memiliki nilai R-square 0,165. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta memiliki pengaruh sebesar 16,5%, sedangkan sisanya yaitu 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.5.4 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

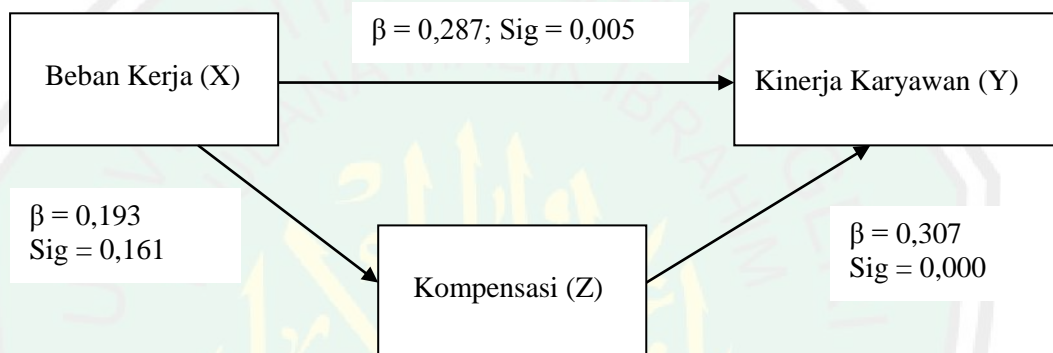
Kemudian akan dilakukan pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi sebagai berikut (Solimun, 2012). Berdasarkan hasil hasil uji *path analysis*, maka dapat digunakan sebagai dasar penentuan variabel mediasi kompensasi. Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antar variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi sebagian. Hasil dari analisis diatas dengan cara melihat nilai koefisien jalur sesuai dengan teori Solimun (2012), yang kemudian dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,287 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kompensasi (a) memiliki nilai koefisien 0,193 dan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (b) memiliki nilai koefisien 0,307 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (b) signifikan, akan tetapi hubungan (a) tidak signifikan, maka kompensasi mampu menjadi variabel mediasi sempurna antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:

1. Analisis pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis pengaruh beban kerja (X) terhadap kompensasi (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,161 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kompensasi.
3. Analisis pengaruh kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis pengaruh beban kerja (X) melalui kompensasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,287. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai koefisien beban kerja terhadap kompensasi dengan nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $0,193 \times 0,307 = 0,059$, maka pengaruh total yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,287 + 0,059 = 0,346$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,287 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,059 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kompensasi (Z).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa

Pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik

maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya, karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. (Fernando *et al*, 2017)

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Febriyanti dan Faslah (2013) menemukan bahwa disaat beban kerja ditingkatkan, kinerja karyawan meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relative konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja dimana alokasi waktu diperpanjang.

Salah satu ajaran islam mengenai karyawan adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan karyawan. Al-Quran telah menggambarkan bagaimana kisah nabi musa As. Yang bekerja di rumah nabi Syuaib As., Dalam Qs. Al-Qashash {28} : 27 :

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ ۖ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ ۗ وَاللَّهُ عَلَيَّ مَا نَقُولُ وَكَيْلًا

“ Berkatalah Dia (Nabi Syuaib) : “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu dan kamu insyaallah akan mendapatiku termasuk orang-orang baik”.

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebani dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat. Dalam hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي
كَأَلَمَ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعَجَمِيَّةً فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقِيْتُ النَّبِيَّ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ
الرِّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ
أَيْدِيكُمْ فَأَطَعُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاللِّسْوَةُ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ
كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيَنُوهُمْ

“Telah menceritakan kepada kami Washil al-Ahdab berkata, aku mendengar al-Ma’rur bin Suwaid berkata; Aku pernah melihat Abu Dzar al-Ghifari ra yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalah tersebut. Maka ia berkata: ‘Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi SAW, maka Nabi SAW berkata kepadaku:

‘Apakah kamu menjelek-jelekkannya karena ibunya? Beliau bersabda: ‘Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka di bawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka.’

Dari Abu Hurairah Ra. dari Nabi SAW, beliau bersabda :

“Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya.”

Berdasarkan hadis di atas dapat disimpulkan, Islam mengajarkan bahwa atasan dan karyawan harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap pimpinan sesungguhnya akan memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawan. Jika majikan membayar upah buruhnya dengan upah yang sesuai dan mampu menutupi kebutuhan hidupnya, buruh akan merasa berkepentingan dengan pekerjaannya sehingga buruh akan bekerja dengan sebaik-baiknya yang berdampak pada berkembangnya perusahaan dan memberikan keuntungan kepada keduanya. Jika buruh ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan, maka buruh harus mendapatkan pertolongan yang memadai atau didukung oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak sehingga pekerjaan tersebut lebih mudah dan ringan serta dapat diselesaikan dengan baik. Buruh juga tidak boleh dipaksa bekerja terus menerus dengan tidak memperhatikan waktu untuk beristirahat, karena hal tersebut bukan hanya akan mengganggu kesehatan, tetapi dalam jangka panjang akan

menghilangkan produktivitas buruh. Selain itu, penetapan jam kerja, penciptaan kondisi kerja yang baik, dan dilaksanakannya usaha pencegahan terhadap kecelakaan kerja, sangat sesuai dengan semangat ajaran Islam.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi

Pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kompensasi guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kompensasi. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,193 dengan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kompensasi karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi karyawan. Hasil penelitian dilapangan tidak mendukung teori dari Bruggen (2015) yang menyatakan bahwa banyak penelitian yang mengaitkan beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang ditimbulkan baik oleh jumlah tugas dihadapkan oleh kesulitan tugas. Jumlah tugas (kuantitatif) atau kesulitan tugas (kualitatif) dapat meningkatkan untuk

menambah beban kerja dan karenanya meningkatkan tingkat pekerjaan karyawan. Dalam hubungan positif antara kinerja individu rendah pada level rendah beban kerja pada tingkat menengah pada beban kerja sedang, dan tertinggi pada tingkat beban kerja tinggi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. (Tanto dan Fransisca, 2015).

Penentuan kompensasi dalam islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Gaji tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat yang jelas.

Dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa islam mengharuskan dalam kontrak kerja, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar ketrampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga

bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan.

Pengertian Kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 ۝ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى الْعَمَلِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At – Taubah : 105)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
 حَيٰٓةً طَيِّبَةً ۝ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An Nahl : 97)

Semua itu memperkuat kenyataan bahwa kebahagiaan terletak pada sesuatu yang lain pada limpahan kekayaan, tumpukan harta, dan simpanan milyaran uang. Sesuatu yang lain itu adalah iman yang benar dan amal sholeh. Kedua hal inilah yang akan memunculkan kebahagiaan yang hakiki dan kehidupan yang kehidupan yang baik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam Firmannya diatas. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal sholeh harus disertai iman.

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضَيِّعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ عَمَلًا

”Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS. Al-Kahfi : 30)

Berdasarkan pengertian ayat diatas, yaitu surah At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia, sebagaimana yang tertulis dalam Al-Qur’an surah Al-Qhashash : 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّا لَكَ
بِالْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qhashsash : 77)

Dari ayat-ayat Al-Qur’an diatas, maka dapat didefinisikan bahwa : suatu kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia dan dalam bentuk pahala di akhirat kelak.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Tanto dan Fransisca (2015) yang berpendapat bahwa dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan. Sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi

dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.4 Kompensasi Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memediasi pengaruh secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,287 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kompensasi (a) memiliki nilai koefisien 0,193 dan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (b) memiliki nilai koefisien 0,307 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (b) signifikan, akan tetapi hubungan (a) tidak signifikan, maka kompensasi mampu menjadi variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi variabel Kompensasi pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Malang. dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,287 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut
2. Beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kompensasi karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Malang. dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,193 dengan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kompensasi karyawan tersebut.

3. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Malang. dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,307 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.
4. Kompensasi gagal menjadi variabel mediasi antara pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Malang. Berdasarkan hasil analisis jalur pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan (c) memiliki nilai koefisien 0,287 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya hubungan kedua variabel signifikan. Kemudian hubungan variabel beban kerja terhadap kompensasi (a) memiliki nilai koefisien 0,193 dan nilai signifikansi $0,161 > 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan. Begitu juga dengan hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (b) memiliki nilai koefisien 0,307 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut, hubungan (c) dan (b) signifikan, akan tetapi hubungan (a) tidak signifikan, maka kompensasi tidak mampu menjadi variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

5.2.1 Saran bagi Praktisi

Beban kerja merupakan salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kompensasi serta kinerja karyawan pada PT. Agaricus Sido Makmur Sentosa Malang, sehingga para pimpinan perlu untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Melakukan uji beda berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan data lainnya. penafsiran terhadap temuan ini perlu dilakukan penelitian secara longitudinal untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah dari hubungan sebab akibat karena dalam penelitian korelasional ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa ada variabel lain yang bisa menjelaskan hubungan antara variabel yang ditemukan dalam sebuah penelitian. Sehingga bagi peneliti berikutnya guna mengurangi bias kesamaan metode (*common methode bias*) maka untuk variabel kinerja perlu dijawab bukan hanya secara individual responden, tapi juga perlu dinilai oleh pimpinan. Serta memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan banyak perusahaan dan banyak responden atau karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Sanim, Sinaga M. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Vol. 4 Hal. 35 – 43.
- Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan cetakan Departemen Agama RI.
- Arisena, Lely. (2008). *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. KAI (Stasiun Kota Baru)*. Skripsi. Jurusan Manajemen. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Astianto, Anggit. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.3.
- Bruggen, Alexander.,(2015). *An Empirical Investigation of the Relationship Between Workload and Performance*. E-Journal Emerald Insight.
- Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal psikologi Universitas Muria Kudus.
- Dessleer, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehalindo, Jakarta.
- Djarwanto, Ps. (1993). *Statistik Sosial Ekonomi Edisi Kedua*, BPFE : Yogyakarta.
- Hadi, K, Hidayah, B. N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah*. VALID Jurnal Ilmiah. Vol. 16.
- Halim, J. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera*. Agora.
- Handoko, Hani. (2013). *Manajemen Personalialia Cetakan 18*. Yogyakarta : BPFE.
- Johari, Yean F. Tan dan Iwani Z. T. Zulkarnain. (2017), *Autonomy, Workload, Worklife Balance and Job Performance teachers*. E-Journal Emerald Insight.
- Eko Muryanto. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada kantor pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. UNS.
- Handoko, T. Hani., 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasil Wawancara dengan karyawan PT. Agaricus sido Makmur Sentosa.

- Indrawan, Kadek Okik, (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bidang Akuntansi, Teknologi Informasi Dan Penerapan Standar Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Koperasi Di Kabupaten Buleleng*. Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha.
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Malayu, S. P Hasibuan., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Nurwahyuni, S. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.7(1).
- Pradita, M. Y. (2017). *Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jombang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.4(2).
- Rival, Veithzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: P.T. Rajagrafindo Persada.
- Rolos JK., Sofia AP. Sambul dan Wehelmina Rumawas. (2018). "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*". Jurnal Administrasi Bisnis. UNSRAT.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*". Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.3(3).
- Setiawan S, Bagus. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta*. E Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sitepu, Agripa T, (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4 Hal. 1123-1133

- Stephen, Robbin. (1999). *Conflict Management and Resolution*. Yogyakarta : penerbit Yudhistira
- Sugiyono. (2013). *Metdologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan Research and Development*. Bandung: Penerbit Alfabetha
- Suparyadi, Prof. Dr. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Supriyanto,Sani., Maharani,Vivin. (2013), *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Tri Angraini, Ranti., Santoso, Heru. 2017, *Hubungan antara Gaya Hidup Hedonis dengan Perilaku Konsumtif Remaja*. *GajahMada Journal of Psychology* Vol.3 No.3.
- Wijaya, Tanto. (2015). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Agora.

D. Variabel Kompensasi (Z)

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kompensai Langsung						
Z.1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan					
Z.2	Gaji yang saya terima dapat membantu saya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
Kompensasi Tidak Langsung						
Z.3	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
Z.4	THR yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
Z.5	Perusahaan selalu memberikan THR tepat pada waktunya					
Z.6	Perusahaan memberikan bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, liburan dll bagi karyawan					
Z.7	Bila saya sedang tertimpa musibah (kecelakaan kerja) perusahaan memberikan biaya untuk berobat					
Z.8	Perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan pada karyawan					

Lampiran 2

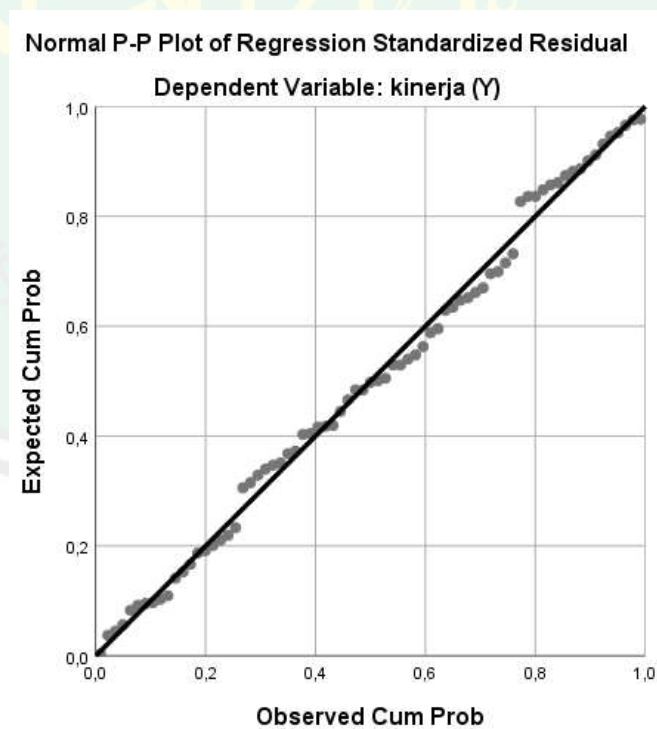
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02542820
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,041
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X)	73	27	37	31,38	2,623
kompensasi (Z)	73	24	36	29,97	3,059
kinerja (Y)	73	19	29	24,38	2,313
Valid N (listwise)	73				

Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,483 ^a	,233	,211	2,054

a. Predictors: (Constant), kompensasi (Z), Beban Kerja (X)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,890	2	44,945	10,652	,000 ^b
	Residual	295,370	70	4,220		
	Total	385,260	72			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (Z), Beban Kerja (X)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,831	3,483		2,536	,013
	Beban Kerja (X)	,234	,094	,266	2,504	,015
	kompensasi (Z)	,273	,080	,362	3,409	,001

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,093	2,202

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,863	1	40,863	8,424	,005 ^b
	Residual	344,397	71	4,851		
	Total	385,260	72			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,369	3,117		4,931	,000
	Beban Kerja (X)	,287	,099	,326	2,902	,005

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,166 ^a	,027	,014	3,038

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,518	1	18,518	2,006	,161 ^b
	Residual	655,427	71	9,231		
	Total	673,945	72			

a. Dependent Variable: kompensasi (Z)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,904	4,299		5,560	,000
	Beban Kerja (X)	,193	,137	,166	1,416	,161

a. Dependent Variable: kompensasi (Z)

Regression**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,153	2,129

a. Predictors: (Constant), kompensasi (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,436	1	63,436	13,995	,000 ^b
	Residual	321,824	71	4,533		
	Total	385,260	72			

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,188	2,471		6,147	,000
	kompensasi (Z)	,307	,082	,406	3,741	,000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Lampiran 3

Validitas

Correlations

		Beban Kerja (X)
X.1	Pearson Correlation	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
X.2	Pearson Correlation	,346**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	73
X.3	Pearson Correlation	,303**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	73
X.4	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
X.5	Pearson Correlation	,344**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	73
X.6	Pearson Correlation	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
X.7	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
X.8	Pearson Correlation	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Beban Kerja (X)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		kompensasi (Z)
Z.1	Pearson Correlation	,352**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	73
Z.2	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.3	Pearson Correlation	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.4	Pearson Correlation	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.5	Pearson Correlation	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.6	Pearson Correlation	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.7	Pearson Correlation	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Z.8	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
kompensasi (Z)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.2	Pearson Correlation	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.3	Pearson Correlation	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.4	Pearson Correlation	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.5	Pearson Correlation	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
Y.6	Pearson Correlation	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	73
kinerja (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas

Reliability Statistics

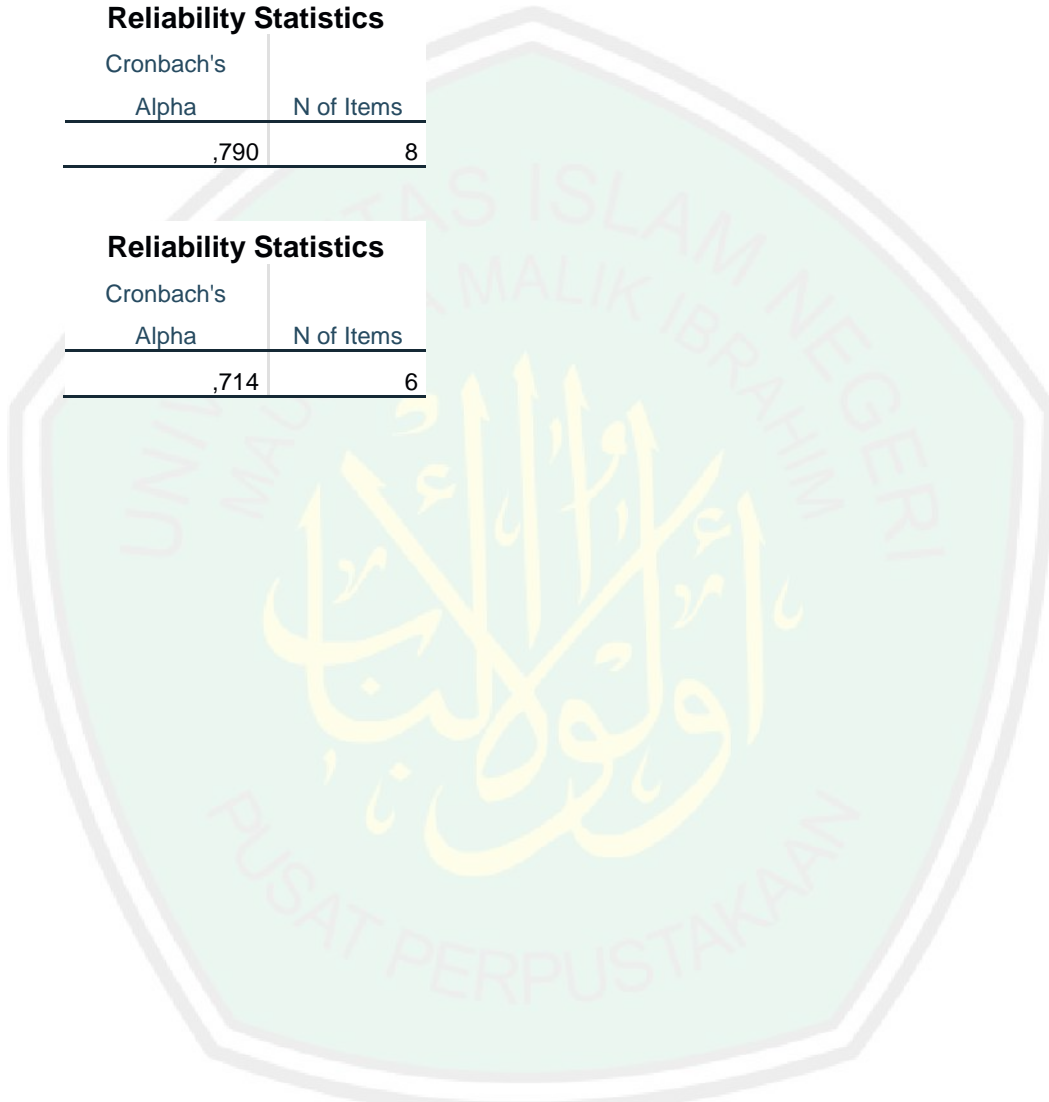
Cronbach's Alpha	N of Items
,629	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	6



Lampiran 4

Data Jawaban Responden

No	Usia	JK	PT	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Beban Kerja (X)
1	1	1	4	4	4	5	5	3	4	4	3	32
2	2	2	4	3	5	3	4	3	3	4	4	29
3	2	1	2	5	4	4	4	4	4	3	3	31
4	1	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	28
6	3	1	5	3	4	5	3	3	3	3	3	27
7	3	1	4	4	3	5	5	4	5	5	5	36
8	1	1	2	4	5	3	4	3	4	4	4	31
9	2	1	4	5	3	3	3	5	3	3	3	28
10	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
11	2	1	4	5	4	3	5	5	4	5	5	36
12	2	2	4	4	4	3	3	5	4	4	3	30
13	2	1	4	3	3	4	5	4	3	5	5	32
14	3	1	4	3	4	4	4	5	3	3	5	31
15	3	1	2	4	5	5	5	4	2	4	4	33
16	3	1	4	3	5	4	4	4	5	4	3	32
17	1	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	31
18	2	1	4	4	4	5	4	4	3	3	3	30
19	5	1	5	5	3	4	4	4	4	2	3	29
20	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	28
21	4	1	4	4	4	3	5	4	4	4	5	33
22	2	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	32
23	3	1	4	4	4	3	3	3	4	5	5	31
24	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	28
25	4	1	5	3	4	3	4	3	5	3	3	28
26	3	1	4	4	5	4	3	3	3	4	4	30
27	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	5	30
28	4	2	5	3	3	4	4	3	5	5	4	31
29	3	1	4	4	4	4	3	5	4	4	3	31
30	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	3	31
31	4	1	5	3	3	5	3	5	3	5	3	30
32	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
33	5	1	5	5	3	4	5	3	3	5	4	32
34	1	2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	30
35	1	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	33
36	4	1	4	3	3	4	3	5	5	4	5	32
37	2	2	4	4	3	3	3	5	5	3	4	30
38	2	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	32

39	3	1	4	3	5	4	3	4	3	5	4	31
40	3	1	4	4	4	5	5	3	4	4	3	32
41	3	2	4	3	5	5	3	5	4	5	3	33
42	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	36
43	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	29
44	1	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	27
45	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	33
46	2	1	4	4	3	3	3	5	5	4	5	32
47	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	29
48	2	1	2	4	4	4	5	4	5	5	5	36
49	1	1	3	4	5	5	5	3	4	4	4	34
50	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	27
51	3	1	4	4	3	4	3	5	4	4	4	31
52	2	1	4	5	4	5	5	4	3	4	4	34
53	5	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	27
54	2	1	3	4	5	5	4	4	5	4	4	35
55	2	1	4	4	4	4	5	4	3	5	4	33
56	4	1	4	5	5	5	4	3	4	4	4	34
57	2	1	2	4	4	3	3	3	4	4	3	28
58	3	1	4	5	3	4	3	4	5	5	5	34
59	3	1	4	4	3	4	3	2	4	4	3	27
60	2	1	4	5	5	3	5	5	5	4	5	37
61	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	30
62	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	33
64	3	2	4	4	3	3	5	5	5	5	3	33
65	3	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	37
66	4	2	4	4	4	3	3	3	3	5	4	29
67	3	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	34
68	2	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	30
69	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
70	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	28
71	2	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	35
72	4	1	4	5	4	4	5	4	3	3	4	32
73	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	28

Data Jawaban Responden

no.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	kinerja (Y)
1	3	4	4	4	4	3	22
2	4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	3	3	3	3	19
4	3	4	4	5	5	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	4	4	4	23
7	4	5	5	5	5	5	29
8	3	4	3	3	4	4	21
9	4	3	4	4	3	5	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	4	5	4	3	3	23
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	5	4	4	3	4	24
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	5	4	4	3	4	24
17	4	3	3	3	4	3	20
18	3	3	4	4	4	4	22
19	4	5	4	4	3	3	23
20	3	3	4	5	3	4	22
21	4	5	5	4	3	3	24
22	5	5	4	5	4	4	27
23	5	5	5	5	5	3	28
24	3	4	5	3	3	3	21
25	4	4	3	4	4	3	22
26	4	5	5	5	3	4	26
27	5	4	4	4	5	4	26
28	5	4	4	4	3	4	24
29	4	4	5	2	4	3	22
30	4	3	3	5	4	4	23
31	5	4	4	4	3	4	24
32	4	5	4	5	3	4	25
33	5	5	5	4	4	5	28
34	4	5	4	3	3	3	22
35	4	5	4	4	4	4	25
36	5	3	5	4	4	5	26
37	4	5	4	5	3	4	25
38	5	5	5	5	4	4	28

39	3	4	4	4	5	5	25
40	4	4	5	4	4	4	25
41	4	5	5	5	3	5	27
42	5	4	5	4	4	4	26
43	4	4	4	4	3	3	22
44	3	4	5	3	4	3	22
45	3	5	5	3	3	4	23
46	5	4	3	4	4	3	23
47	4	4	4	4	3	4	23
48	3	5	3	3	3	2	19
49	5	5	4	5	5	5	29
50	3	3	4	3	4	3	20
51	4	4	5	4	3	5	25
52	4	5	5	5	3	5	27
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	4	5	5	3	3	25
55	4	5	4	4	3	4	24
56	5	4	4	4	4	3	24
57	5	5	4	4	3	3	24
58	3	4	5	3	4	3	22
59	5	3	4	4	3	4	23
60	4	4	5	4	3	3	23
61	3	4	4	5	5	5	26
62	4	5	4	5	3	4	25
63	4	5	5	3	3	4	24
64	5	5	4	5	4	4	27
65	3	5	5	3	4	4	24
66	4	4	3	5	3	4	23
67	5	5	4	4	5	3	26
68	5	5	5	4	4	4	27
69	4	4	4	5	5	5	27
70	3	4	4	4	5	5	25
71	4	5	5	5	5	5	29
72	4	4	4	5	5	4	26
73	4	4	5	3	3	5	24

Data Jawaban Responden

NO.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	kompensasi (Z)
1	5	5	3	4	3	3	2	3	28
2	5	4	3	3	3	5	4	3	30
3	4	3	3	2	3	3	3	3	24
4	5	5	3	3	3	3	3	3	28
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	3	3	3	2	4	4	4	4	27
7	4	4	4	4	4	5	5	4	34
8	4	3	3	3	3	4	3	3	26
9	3	4	3	3	3	4	3	3	26
10	5	5	3	3	4	4	3	4	31
11	4	4	4	4	4	4	4	5	33
12	4	3	2	3	3	4	4	3	26
13	5	4	4	4	4	5	5	5	36
14	4	5	2	3	3	4	3	4	28
15	5	3	3	3	3	4	3	4	28
16	5	4	3	4	3	4	4	4	31
17	4	3	3	3	3	4	3	4	27
18	5	4	3	3	4	3	4	3	29
19	3	3	3	4	4	4	4	3	28
20	3	4	2	3	3	4	3	4	26
21	5	3	2	3	1	5	2	5	26
22	4	5	3	3	3	5	4	4	31
23	5	4	3	2	3	5	5	4	31
24	5	4	4	4	3	3	3	4	30
25	5	5	3	4	4	5	4	4	34
26	4	4	3	3	3	5	5	3	30
27	3	3	3	3	3	5	4	4	28
28	5	4	3	4	3	5	4	4	32
29	5	3	3	4	3	5	5	4	32
30	3	5	5	3	4	5	5	5	35
31	4	3	2	4	3	4	5	4	29
32	3	5	3	5	4	5	5	5	35
33	5	4	4	4	3	5	4	4	33
34	3	5	2	2	3	3	3	3	24
35	4	4	3	3	4	3	3	3	27
36	3	3	3	4	4	4	4	3	28
37	5	5	3	5	4	4	4	5	35
38	3	3	3	4	4	4	4	4	29

39	5	5	3	4	4	5	3	3	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	2	3	4	3	5	3	3	27
42	3	3	3	4	4	4	4	4	29
43	5	5	3	3	3	4	4	4	31
44	3	3	2	3	3	4	3	4	25
45	2	4	4	4	4	4	3	4	29
46	3	3	2	5	4	4	3	4	28
47	4	3	4	3	3	3	3	4	27
48	4	3	3	5	2	4	3	3	27
49	5	5	4	4	4	5	4	5	36
50	3	3	2	3	2	4	3	4	24
51	3	5	4	3	2	5	5	5	32
52	5	4	4	4	4	4	4	5	34
53	5	5	3	4	4	4	4	3	32
54	4	3	3	5	4	5	3	5	32
55	3	5	3	5	4	5	4	4	33
56	5	3	3	4	4	5	4	5	33
57	4	3	3	5	4	5	5	5	34
58	3	4	5	5	3	3	3	3	29
59	4	4	3	4	3	5	5	4	32
60	3	5	4	3	2	5	5	5	32
61	3	3	3	3	3	4	3	3	25
62	5	5	3	4	4	4	4	3	32
63	4	4	4	3	3	4	3	4	29
64	5	4	3	4	3	5	3	3	30
65	5	5	4	4	4	4	3	4	33
66	3	4	4	4	4	5	5	4	33
67	4	4	3	3	3	5	3	4	29
68	5	4	4	3	4	5	4	4	33
69	3	3	4	3	4	4	4	3	28
70	3	4	4	4	5	5	4	3	32
71	4	4	4	3	3	4	3	4	29
72	5	3	3	3	4	3	4	3	28
73	4	4	4	4	3	3	3	4	29



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Shoinuddin
NIM : 15510160
Handphone : 081259125965
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : shoinuddin@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI PADA PT. AGARICUS SIDO MAKMUR
SENTOSA LAWANG-MALANG

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	12%	8%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Juni 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP 197612102009122001

skripsi

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.syariahonline.com Internet Source	1%
2	huriyah.blog.friendster.com Internet Source	1%
3	mastour-travel.co.id Internet Source	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
5	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.ump.ac.id Internet Source	<1%
7	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1%
8	arifinismail.blogspot.com Internet Source	<1%
9	Feni Maria Sofa, Nanik Suryani, Fentya Dyah	

Rahmawati. "The Influence of Industrial Work Practice (Internship), Corporate World Information, and Motivation of Entering Corporate World towards Working Readiness of Students at Class XII Office Administration Department in SMK Negeri 2 Temanggung 2018/2019", KnE Social Sciences, 2020

Publication

<1%

10

publikasiilmiah.ums.ac.id

Internet Source

<1%

11

Wahyu Eko Pujiyanto. "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward terhadap Total Quality Management dan Kinerja Managerial pada Mic Transformer Surabaya", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016

Publication

<1%

12

sekolahquran.sch.id

Internet Source

<1%

13

Indrawati Indrawati, Ermawati Ermawati, Rabaniyah Istiqamah. "Pengaruh Pendidikan dan Pekerjaan Terhadap Kemiskinan Rumah Tangga dengan Lingkungan Sebagai Variabel Moderating di Kecamatan Bolano Kabupaten Parigi Moutong", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020

Publication

<1%

14	eprints.mdp.ac.id Internet Source	<1%
15	ronifuad.wordpress.com Internet Source	<1%
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
17	Citra Rosafitri. "Interaksi Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Intellectual Capital Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan", Journal of Accounting Science, 2017 Publication	<1%
18	Muh Nashiruddin, Anharurrohman El Muhammadi. "Korelasi kreativitas dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran", IJER (Indonesian Journal of Educational Research), 2016 Publication	<1%
19	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
20	papers.gunadarma.ac.id Internet Source	<1%
21	Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH	<1%

MAKAN AYAM LEPAAS LHOKSEUMAWE", INFERENSI, 2014

Publication

22

www.sumba.co.id

Internet Source

<1%

23

ejournal.unpatti.ac.id

Internet Source

<1%

24

sinta3.ristekdikti.go.id

Internet Source

<1%

25

Ferdy Lay, Herman Karamoy, Jenny Morasa.
"Pengaruh Kecakapan Profesional Dan
Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil
Pemeriksaan Pada Kantor Inspektorat
Kabupaten Kepulauan Talaud Dengan
Kepatuhan Pada Kode Etik Sebagai Variabel
Moderating", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN
AUDITING "GOODWILL", 2017

Publication

<1%

26

Afriyani Sasnita, Siti Musyahidah, Nursyamsu
Nursyamsu. "Pengaruh Etika Bisnis Islam
Terhadap Keputusan Pembelian Busana
Muslimah Mahasiswi Jurusan Ekonomi Syariah
IAIN Palu", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Islam, 2020

Publication

<1%

27

Natalia Debora Kumayas, Sifrid Pangemanan,

<1%

Stanly Alexander. "PENGARUH ARUS KAS OPERASI DAN PERTUMBUHAN PENJUALAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN INDEKS LQ45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN (2012-2016)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

28

www.uobabylon.edu.iq

Internet Source

<1%

29

repo.pusikom.com

Internet Source

<1%

30

a-research.upi.edu

Internet Source

<1%

31

Jajang Aisyul Muzakki. "Hakekat Hukuman Dalam Pendidikan Islam", Halaqa: Islamic Education Journal, 2017

Publication

<1%

32

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1%

33

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1%

34

ojs.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1%

35

journal.stieamm.ac.id

Internet Source

<1%

36

adln.lib.unair.ac.id

Internet Source

<1%

37

Fransisca Natalia Natalia. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TENAGA KERJA SUPLIER TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KONSUMEN", *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2019

Publication

<1%

38

adoc.tips

Internet Source

<1%

39

Sitti Subekti. "Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Loyalitas Penumpang Garuda Indonesia di Bandar Udara Radin Inten II Lampung", *Warta Penelitian Perhubungan*, 2019

Publication

<1%

40

Basri Ibrahim. "KEMISKINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR ANAK-ANAK DI KOTA LANGSA", *INFERENSI*, 2015

Publication

<1%

41

ejournal.undip.ac.id

Internet Source

<1%

42

Harsetyo Fajrihan Prakoso. "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap

<1%

Kinerja Karyawan Pada BPR Danagung Bakti",
Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018

Publication

43

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1%

44

kuecingitem.wordpress.com

Internet Source

<1%

45

Efraim Honey Pratama, Ariadi Santoso, Endang Girahani. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN PADA WARUNG INTERNET I-CAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN DI KOTA BLITAR", JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2019

Publication

<1%

46

www.pps.unud.ac.id

Internet Source

<1%

47

Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2011

Publication

<1%

48

Clara C. Runtuuwu, Stanly W. Alexander, Heince R. N. Wokas. "PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN, PERPUTARAN

<1%

KAS DAN PERSEDIAAN PIUTANG
RENTABILITAS EKONOMIS (STUDI PADA
PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR
FOOD AND BEVERAGES YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2012-
2016)", GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2017

Publication

49

Jeremiah Reinhart Assa, Lintje Kalangi, Winston Pontoh. "PENGARUH PEMERIKSAAN PAJAK DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

<1%

50

erick-keseopian.blogspot.com

Internet Source

<1%

51

sintadev.ristekdikti.go.id

Internet Source

<1%

52

Andrew P. Marunduh. "PENGARUH DISKUSI VERBAL DALAM REVIEW KERTAS KERJA AUDIT, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR BPK RI PERWAKILAN SULAWESI UTARA", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL",

<1%

2016

Publication

53

bloggermalastukangcopypaste.blogmoncrot.com

Internet Source

<1%

54

smamda.sch.id

Internet Source

<1%

55

dvdlaris.com

Internet Source

<1%

56

pps.upi.edu

Internet Source

<1%

57

Benny Afwadzi, Nur Alifah. "Malpraktek dan Hadis Nabi: Menggali Pesan Kemanusiaan Nabi Muhammad saw. dalam Bidang Medis", AL QUDS : Jurnal Studi Alquran dan Hadis, 2019

Publication

<1%

58

Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta Peninggalan di Indonesia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018

Publication

<1%

59

journal.umpo.ac.id

Internet Source

<1%

60

Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Pratamasyari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi

<1%

Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)",
Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah,
2020

Publication

61

Anggria Maya Matindas, Sifrid S. Pangemanan,
David P.E. Saerang. "PENGARUH CAPITAL
ADEQUACY RATIO (CAR), BOPO DAN NON
PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP
KINERJA KEUANGAN PERBANKAN DI
INDONESIA", GOING CONCERN : JURNAL
RISET AKUNTANSI, 2015

Publication

<1%

62

Prilialianty Fakhriyah. "PENGARUH LAYANAN
TRANSPORTASI ONLINE (GOJEK)
TERHADAP PERLUASAN LAPANGAN KERJA
BAGI MASYARAKAT DI KOTA CIMAHI",
Comm-Edu (Community Education Journal),
2020

Publication

<1%

63

percikaniman.id

Internet Source

<1%

64

ahmadrajafi.wordpress.com

Internet Source

<1%

65

Submitted to University of Southampton

Student Paper

<1%

66

eprints.uad.ac.id

Internet Source

<1%

67 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017

Publication

<1%

68 ejournal.warmadewa.ac.id

Internet Source

<1%

69 Patras Thebora, Jenny Morasa, Sintje Rondonuwu. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NILAI INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH PADA BPK-AD KANTOR WALIKOTA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

<1%

70 eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1%

71 Elisa Sari, Rina Dwiarti. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018

Publication

<1%

72 jmm.unram.ac.id

Internet Source

<1%

73 fe.unpas.ac.id

Internet Source

<1%

74

eprint.stieww.ac.id

Internet Source

<1%

75

Siti Widya Rahayu Wibowo, Irma Jayatmi. "Perilaku Pemanfaatan Layanan Voluntary Counseling And Testing (VCT) pada Ibu Hamil", Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia, 2018

Publication

<1%

76

cc.ysu.edu

Internet Source

<1%

77

ronyoneng.blogspot.com

Internet Source

<1%

78

Priani Wina, Novi Triana Habsari. "PERAN PEREMPUAN DAYAK KANAYATN DALAM TRADISI UPACARA NAIK DANGO (STUDI DI DESA PADANG PIO KECAMATAN BANYUKE HULU KABUPATEN LANDAK KALIMANTAN BARAT)", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2017

Publication

<1%

79

www.ejournal.unmus.ac.id

Internet Source

<1%

80

Gabriella Tiffany Theya. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBIJAKAN DIVIDEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP HARGA SAHAM (Studi Pada Perusahaan Go Public yang Terdaftar di BEI Periode Tahun

<1%

2010-2102)", GOING CONCERN : JURNAL
RISET AKUNTANSI, 2014

Publication

81

studylibid.com

Internet Source

<1%

82

library.um.ac.id

Internet Source

<1%

83

anzdoc.com

Internet Source

<1%

84

ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1%

85

Waluyo Waluyo. "PENGARUH PEMAHAMAN
AGAMA, MOTIFASI MENDAPATKAN PROFIT
DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
KESADARAN SERTIFIKASI HALAL BAGI
PRODUSEN MAKANAN DI KABUPATEN
SLEMAN DAN BANTUL", INFERENSI, 2013

Publication

<1%

86

asimas.co.id

Internet Source

<1%

87

smkn1sgs.sch.id

Internet Source

<1%

88

pergamos.lib.uoa.gr

Internet Source

<1%

89

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

<1%

90

library.polmed.ac.id

Internet Source

<1%

91

Rizqa Ramadhaning Tyas, Ari Setiawan.
"Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Nasabah untuk Menabung di BMT Sumber Mulia Tuntang", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2012

Publication

<1%

92

Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019

Publication

<1%

93

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1%

94

Fathnun Ashar, Siti Aisyah, Muhammad Syafaat. "Pengaruh Atribut Produk Tabungan Faedah Terhadap Minat Menabung Nasabah", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020

Publication

<1%

Lampiran 7**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Ahmad Shoinuddin
 NIM/Jurusan : 15510160/Manajemen
 Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Dimediasi Oleh Kompensasi Pada PT. Agaricus
 Sido Makmur Sentosa Lawang - Malang


No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	12 November 2018	Pengajuan Outline	1. 
2.	17 Juli 2019	Konsultasi Judul	2. 
3.	29 November 2019	Revisi Latar Belakang	3. 
4.	7 April 2019	Konsultasi BAB I-III	4. 
5.	24 Agustus 2019	Konsultasi Kuesioner	5. 
6.	11 September 2019	Acc BAB I-III	6. 
7.	10 April 2020	Seminar Proposal	7. 
8.	5 Mei 2020	Konsultasi Bab IV-V	8. 
9.	11 Mei 2020	Revisi Bab IV & V	9. 
10.	13 Mei 2020	ACC Keseluruhan	10. 

Malang, 04 Juni 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP 19670816 200312 1 001



CURRICULUM VITAE

Ahmad Shoinuddin

FORMAL EDUCATION

- 2003 - 2009
SDN Juwono - Kertosono - Nganjuk
- 2009 - 2012
MTs Al-Hikmah Purwoasri Kediri
- 2012 - 2015
MAN 2 Kediri
- 2015 - 2020
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NON - FORMAL EDUCATION

- 2015 - 2016
Program Perkuliahan Bahasa Arab (PPBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2016 - 2017
English Language Center (ELC) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Organization Experience

- UKM KSR-PMI Unit Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Skill

- Keahlian komunikasi dan jejaring yang luar biasa
- Sukses bekerja di dalam lingkungan tim maupun secara independen
- kemampuan bekerja dibawah tekanan dan mengerjakan beberapa hal sekaligus
- kemampuan mengikuti instruksi dan memberikan hasil yang berkualitas
- kemampuan negosiasi yang membuahkan hasil

Contact Info

081259125965

Jl. Mawar No.8 RT. 008
RW. 004
Juwono Kertosono
Nganjuk

shoinuddin@gmail.com