

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**JABARURAHMAN KHULUQ**

**NIM : 15510003**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)**

## **SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh  
**JABARURAHMAN KHULUQ**

**NIM : 15510003**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Juragan<sup>99</sup> Trans Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

JABARURAHMAN KHULUQ  
NIM : 15510003

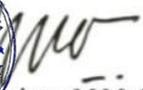
Telah disetujui 15 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M  
NIP 197712232009121002

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



  
M. M. Cipto, M.M. CRA  
670816 200312 1 001



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jabarurahman Khuluq  
NIM : 15510003  
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 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)** adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian 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, 11 Juni 2021

Hormat Saya,



Jabarurahman Khuluq

NIM : 15510003

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### ***Bismillahirrohmanirrohim***

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kesabaran kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.

Dengan ini aku persembahkan karya sederhana ini kepada:

Ibu dan Bapak tercinta yang telah berhasil mengantarkanku menjadi orang yang berpendidikan dan mengerti arti perjuangan dalam kehidupan

Keluarga, Teman, dan Sahabat yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dalam perjuangan ini

Terimakasih yang tak terhingga untuk Bapak/Ibu dosen FE, terutama Syahirul Alim, M.M yang selalu sabar memberikan motivasi, bimbingan dan arahan yang konstruktif.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)”** dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di Hari Akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan nikmat, rahmat dan hidayahNya berupa karunia akal dan kesehatan yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM, CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Syahirul Alim, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Segenap dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua Orang Tuaku yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moril dan spiritual.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang menjadi partner saat

pembelajaran di kelas serta selalu memberikan doa dan dukungannya selama penyusunan skripsi ini.

9. Seluruh responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pembaca. Penulis berharap semoga karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat dan barokah bagi semua pihak yang membutuhkannya. Amin yaa Robbal ‘Alamin...

Malang, 11 Juni 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 Beban Kerja.....	16
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja .....	16
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	17
2.2.1.3 Dampak Beban Kerja .....	18
2.2.1.4 Pengukuran Beban Kerja.....	19
2.2.1.5 Indikator Beban Kerja.....	21
2.2.1.6 Beban Kerja Dalam Islam.....	22
2.2.2 Kompensasi .....	24
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	24

2.2.2.2 Tujuan dan Fungsi Kompensasi.....	26
2.2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi .....	30
2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	31
2.2.2.5 Indikator Kompensasi .....	35
2.2.2.6 Kompensasi Dalam Islam .....	35
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	37
2.2.3.1 Standar Kinerja .....	38
2.2.3.2 Fungsi Standar Kinerja .....	38
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	39
2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	40
2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam .....	40
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	43
2.3.1 Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan .....	43
2.3.2 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	44
2.4 Kerangka Konsep .....	44
2.5 Hipotesis.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Objek Penelitian .....	46
3.3 Populasi dan Sampel .....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	47
3.4 Data dan Jenis Data.....	48
3.4.1 Data Primer .....	48
3.4.2 Data Sekunder .....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5.1 Kuesioner .....	48
3.5.2 Dokumentasi .....	49
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.7 Analisis Data .....	52
3.7.1 Uji Validitas .....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	52

3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.4 Uji Hipotesis .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.2 Karakteristik Responden .....	59
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden .....	60
4.1.4 Analisis Data .....	64
4.2 Pembahasan.....	71
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial .....	71
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	77
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert .....	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja .....	61
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden dan Hasil Uji SPSS

Lampiran 3 Surat Penelitian dari Juragan99 Trans

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 7 Hasil Turnitin

Lampiran 8 Biodata Peneliti

## ABSTRAK

Khuluq, Jabarurahman. 2021. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)”

Pembimbing : Syahirul Alim, M.M

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

---

Manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia mengacu pada kemampuan pekerja untuk mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan fisik. Karyawan merupakan unsur terpenting bagi suatu organisasi atau organisasi untuk menciptakan kesinambungan dan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja adalah gaji. Kompensasi secara langsung atau tidak langsung memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi baik secara finansial maupun non finansial. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Juragan99 Trans Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian pada Juragan99 Trans Kota Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden dengan teknik pengambilan sampel yakni sampling jenuh. Data penelitian data primer yakni data kuesioner berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan uji t variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan.

## ***ABSTRACT***

Khuluq, Jabarurahman. 2021. THESIS. Title: "Effect of Workload and Compensation on Employee Performance (Case Study on Juragan99 Trans Malang City)"

Advisor: Syahirul Alim, M.M

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

---

---

Human beings are the main asset in an organization, so human resources (HR) must be managed and utilized in a balanced and humane manner. Human resources refer to workers' ability to promote overall economic and social development, including intellectual and physical work capabilities. Employees are the most important element for an organization or organization to create continuity and success in achieving the vision and mission and objectives of the organization. One of the factors that affect employee performance is workload. A person's workload has been determined in the form of company work standards according to the type of work. Another factor that affects performance variables is salary. Compensation directly or indirectly rewards employees for their contributions to achieve organizational goals both financially and non-financially. Therefore, each company needs compensation to improve employee performance. The purpose of this study was to test the workload and compensation effected partially and simultaneously on employee performance at Juragan99 Trans Malang City.

This research uses quantitative method with descriptive approach. The object of research on Juragan99 Trans Malang. The sample used as many as 34 respondents with sampling techniques is saturated sampling. Primary data research data is questionnaire data related to workload, compensation and employee performance. The data analysis used in this study is multiple linear regression with the help of SPSS 16 software.

The results showed that t-test of workload variables and compensation for employee performance variables were partially significant. F test results show that workload variables and compensation for employee performance are partially significant.

## مستخلص البحث

، جبار الرحمن. ٢٠٢٠. أطروحة. العنوان: "أثر عبء العمل والتعب عن أداء الموظفين (دراسة حالة عن جوراغان ٩٩ ترانس مالينغ)"

المشرفة: شاهر العليم الهاجيتري.

الكلمات الرئيسية: عبء العمل، التعب، أداء الموظف

البشر هم الأصول الرئيسية في المنظمة، لذلك يجب إدارة الموارد البشرية واستخدامها بطريقة وإنسانية. متوازنة ونشري الموارد البشرية بل جودة العمل على تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، بما في ذلك القدرات الفكرية والبدنية في مجال العمل. يعد الموظفون أهم عنصر في المؤسسة أو المؤسسة خلق الاستمرارية والرجحان في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة. أحد العوامل التي تؤثر على أداء الموظف هو عبء العمل. وقد تم تحديد عبء عمل الشخص في شكل معياري عمل الشركة ونوع العمل. عامل آخر يؤثر على منجزات الأداء هو الراتب. التعويض يكتفي الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر على مساهمته في تحقيق الأهداف التنظيمية المالية وغير المالية. لذلك، تحتاج كل شركة إلى تعويض لتحسين أداء الموظف. وكان الغرض من هذه الدراسة هو اختبار عبء العمل

والتعويض الذي يحدث جزئياً وبأدوات واحدة على أداء الموظفين في جوراغان ٩٩ ترانس مالينغ. يستخدم هذا

البحث طريقة كمية مع هنج ووصفي. موضوع البحث في جوراغان ٩٩ ترانس

مالينغ. العينة ليستخدمة ما يصل إلى ٣٤ إجابتي مع تدرجات أخذ العينات هو أخذ العينات المتسببة.

يأنت أبحاث البيانت الأولية هي بيانت السببين المتعلقة بعبء العمل والتعب عن أداء الموظف. تحليل البيانت ليستخدمة في هذه الدراسة هو الحدار الخطي متعددة مع مساعدة من برنامج

.١٢

SPSS

وأظهرت النتائج أن الخبارت منجزات عبء العمل والتعب عن منجزات أداء الموظفين

كان مهمتي جزئياً. تظهر نتائج اختبار ف أن منجزات محل العمل والتعب عن أداء الموظف كبرى

جزئياً.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut. Bakat, kompetensi, ide, energi dari karyawan, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif diidentifikasi sebagai sumber daya dari sebuah perusahaan (Adityawarman *et al* : 2, 2015).

Sumber daya manusia memiliki masalah-masalah yang semakin kompleks. Hal tersebut muncul dari berbagai faktor. Faktor lingkungan seperti penyusutan suplai energi dan sumber daya alam, kemajuan teknologi yang semakin pesat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, persaingan usaha, dan lain sebagainya. Faktor organisasi seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya karyawan, serta penurunan produktivitas karyawan (Mustika dan Faslah :1, 2013).

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 (Mustika dan Faslah : 4, 2013).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya : latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, kepuasan kerja karyawan yang rendah, kompensasi yang diberikan instansi tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya, dan tingginya beban kerja yang diberikan instansi tidak sesuai (Mustika dan Faslah : 2, 2013).

Menurut Astianto (2014: 2) 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 salah satunya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Untuk mencapai kinerja karyawan 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 mampir 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 (Reinhard : 4, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi variabel kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, keuangan maupun non keuangan yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi keuangan adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non keuangan diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhiya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan (Anoki : 3, 2010).

Setiap karyawan dalam perusahaan pasti menginginkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan kerja karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Jika harapan karyawan terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kepuasan karyawan akan menurun (Mutiara : 5-6, 2020).

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 karyawan terhadap 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 (Wijaya dan Fransisca : 5, 2015).

Penelitian dari Iqbal (2020:7) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komala (2019 :9) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Febriyanti dan Faslah (2013) menjelaskan mengenai

hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memberikan hasil hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan bertolak belakang dengan Penelitian lain dari Nurwahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak bisa dipengaruhi oleh beban kerja. sedangkan Penelitian terdahulu dari Rolos dkk (2018) menyatakan beban kerja yang tinggi cenderung dapat membuat tingkat kinerja karyawan semakin rendah.

Penelitian dari Martinus dan Budiyanto (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Karso dkk (2017) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ballian (2019) Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pujo dan Saputra (2019), juga mendukung bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mutiara (2020) juga memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2016) yang menyatakan jika kompensasi gagal mempengaruhi kinerja karyawan. Yanuar (2017) kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Kemudian motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja,

karakteristik individu tenaga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Objek penelitian ini adalah PT. Juragan99 Trans yang bergerak di bidang jasa angkutan pariwisata transportasi darat dengan memiliki 9 armada Bus Scania Super Top. Juragan99 Trans didirikan di Malang pada tahun 2017 oleh Bapak Gilang Widya Pramana dan Ibu Shandy Purnamasari. Juragan99 Trans beralamatkan di Jl. Komud Abdurrahman Saleh, Upek Upek, Asrikaton, Kec.

Pakis, Malang, Jawa Timur 65154. Motto Juragan99 Trans yakni berani memberikan jaminan kepuasan pelayanan yang menyeluruh dari mulai tingkat kenyamanan armada yang digunakan hingga pelayanan terbaik dari kru Juragan99 Trans. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang.

Berdasarkan uraian di atas maka muncul ketertarikan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Juragan99 Trans Kota Malang?
2. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Juragan99 Trans Kota Malang?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Juragan99 Trans Kota Malang.
2. Untuk menguji apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Juragan99 Trans Kota Malang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Implikasi hasil dari penelitian ini dapat menambah literatur, bagi perusahaan untuk menganalisis kinerja karyawan yang berguna untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui beban kerja dan kompensasi secara terperinci yakni:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Juragan99 Trans sebagai masukan untuk dapat mengevaluasi beban kerja dan kompensasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi mengenai analisis kinerja karyawan melalui beban kerja dan kompensasi perusahaan serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penggunaan penelitian terdahulu dianggap penting sebagai tolak ukur dalam menyempurnakan teori maupun konsep yang digunakan. Selain itu penelitian terdahulu digunakan sebagai penguat teori-teori yang diambil dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. Tujuan penelitian yakni mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata, Lumanaw, dan Dotulong (2017) berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Tujuan penelitian yakni untuk menganalisis

pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Karsono, Kurniasih, dan Puspita (2017) pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Tujuan penelitian yakni untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah semua karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto sebanyak 623 orang karyawan. Penentuan ukuran sampel dengan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Jenis penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2017) berjudul pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang. Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh

kompensasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik tenaga pemasar secara langsung terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pemasar, untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik tenaga pemasar secara langsung terhadap kinerja tenaga pemasar, untuk mengetahui kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar melalui motivasi terhadap kinerja tenaga pemasar. Sampel penelitian sebanyak 136 responden yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data dilakukan dengan *SEM analysis*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Karakteristik individu tenaga pemasar dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pemasar. Karakteristik individu dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pemasar. Motivasi kerja dapat memediasi antara kompensasi, karakteristik individu, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pemasar.

Kelima, penelitian yang dilakukan Rolos dkk (2018) berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Jumlah populasi karyawan sebanyak 60 karyawan dan sampel sebanyak 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Apabila beban kerja meningkat maka akan

mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya apabila beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Keenam, penelitian yang dilakukan Komala (2019) pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus di PT. Primajasa Bandung. Tujuan penelitian untuk mengetahui kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primajasa Bandung baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 106 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Pujo dan Saputra (2019) berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampling insidental. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan Ballian (2019) berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan sebanyak 560 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019) berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* (studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Tujuan penelitian yakni untuk menguji dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap *work life balance*, *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh *work life balance* PT. Telkom Indonesia Regional V. Jenis penelitian digunakan yakni kausalitas (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebesar 73 karyawan. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

*work life balance*. *Work life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. *Work life balance* mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telko Indonesia Regional V.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan Iqbal (2020) berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Citiplan Indonesia Malang. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Citiplan Indonesia Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*). Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil negatif.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan Machya (2020) berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Gatra Mapan Malang). Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Gatra Mapan Malang. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dengan sampel yang diambil sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel slovin dengan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan Malang.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Martinus, Erik., dan Budiyanto (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan	Jenis penelitian kuantitatif dan analisis data regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Fernando Reinhard Tjibarata, Bode Lumanaw,	Beban Kerja, lingkungan kerja, dan	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

	Lucky O.H. Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	kinerja karyawan	kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda.	beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Karsono, Denok Kurniasih, Dyah Retna Puspita (2017) Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto	Budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Yanuar Pradita, Mokhamad (2017) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Tenaga, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Penelitian deskriptif kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja, karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

	Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Jombang			berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Kemudian motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, karakteristik individu tenaga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
5	K R Rolos, Jeky., A P Sambul, Sofia., dan Rumawas, Wehelmina. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis regresi sederhana	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
6	Tia Komala (2019) Pengaruh	Kemampuan kerja, disiplin kerja, beban	Penelitian ini menggunakan pendekatan	Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja,

	Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung	kerja, dan kinerja karyawan	kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh reponden. Metode analisis data yakni regresi linier berganda.	disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian diantara variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi adalah kemampuan kerja.
7	Pujo Purwoko, Bambang dan Saputra, Rian (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan <i>sampling insidental</i> , dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Telefast Indonesia
8	Ballian (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan	Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian asosiatif, pengambilan sampel menggunakan metode slovin, dan teknik analisis data regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza
9	Nurwahyuni, Siti (2019) Pengaruh	Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan	Jenis penelitian adalah kausalitas	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

	Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	<i>Work Life Balance</i>	(sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS)	karyawan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap <i>work life balance</i> dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Faizul Iqbal (2020) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di PT. Citiplan Indonesia Malang	Beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
11	Machya Mutiara Sani (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai	Kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel rumus slovin dan analisis data menggunakan <i>Part Least Square</i> (PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh

	Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang)			terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

**Tabel 2.2**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian berjenis kuantitatif</li> <li>2. Menggunakan teknik analisis uji regresi berganda</li> <li>3. Menggunakan alat analisis SPSS</li> <li>4. Meneliti 3 variabel yang saling berkaitan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbaruan referensi dan penelitian terdahulu</li> <li>2. populasi dan metode pengambilan sampel</li> <li>3. fenomena dan research gap</li> <li>4. penelitian dalam masa pandemi covid-19</li> <li>5. Objek yang dituju berbeda</li> </ol>

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Beban Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut KEPMENPAN no 75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara besaran kerja dan norma waktu. Menurut Meshkati (1998) dalam Hariyati (2011) beban kerja 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 pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi stres berlebihan, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau dibawah tekanan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrem tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Prihantini (2007) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, atau pendidikan yang diperoleh tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
2. Faktor internal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **2.2.1.3 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, atau zat-zat kimia) dapat mengakibatkan 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 dilingkungan kerja tetapi juga oleh faktor pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja serta faktor lainnya.

Menurut Ary (2013: 5), beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stress 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.

### **2.2.1.4 Pengukuran Beban Kerja**

Salah satu metode untuk mengukur beban kerja adalah *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) yaitu pengukuran

subyektif yang bersifat (*multidimensional scaling*) yang relatif membutuhkan waktu dalam aplikasinya (Hart dan Staveland, 1988). Dalam NASA-TLX terdapat enam dimensi ukuran beban kerja, yaitu:

1. *Mental Demand* (kebutuhan mental)

Tuntutan aktivitas mental dan *perceptual* yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. *Physical Demand* (kebutuhan fisik)

Kekuatan fisik dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu)

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. *Performance* (kinerja)

Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target yang telah ditentukan.

5. *Effort* (tingkat usaha)

Tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

6. *Frustration Level* (tingkat frustrasi)

Tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000:34), terdapat tiga cara dalam menghitung beban staf, yaitu:

1. *Work Sampling*

*Work sampling* merupakan kegiatan pengukuran beban kerja melalui pengamatan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan. *Work sampling* adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur waktu, kegiatan langsung, waktu yang sia-sia yang berhubungan dengan operasi perusahaan (Michael, 1989).

## 2. *Daily Log*

*Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk pencatatan yang dilakukan oleh staf yang bersangkutan. Penggunaan metode ini sangat bergantung kepada kejujuran dan kerja sama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

## 3. *Time and Motion Study*

*Time and motion study* ialah penelitian gerakan dan waktu yang diperlukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga (Sabarguna, 2004). Dalam metode ini, pengukuran kerja dilakukan melalui observasi dan membuat catatan mengenai tiap catatan pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan tersebut, dan kecepatan kerja. Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada organisasi dengan ukuran aktivitas dan staf yang relatif sedikit.

### **2.2.1.5 Indikator Beban Kerja**

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Soleman (2011:87) adalah sebagai berikut:

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

#### **2.2.1.6 Beban Kerja Dalam Islam**

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban secara fisik maupun mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir mematahkan punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud yaitu beban ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah

dan berbagai risiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan petunjuk (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an :12, 2015). 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-Qasas ayat 28 :

ذَاكَ الَّذِي بَعَثْنَا فِي الْأَنْبِيَاءِ  
 ذِكْرًا لِقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ  
 وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ  
 إِنَّ اللَّهَ بَدَأَ الْإِنْسَانَ  
 مِنْ عَلَقٍ وَجَاهِدُوا  
 لِقَوْمِكُمْ هَٰذَا لَكُمْ  
 دِينُكُمْ وَهُوَ الَّذِي  
 أَنْزَلَ الْقُرْآنَ عَلَيْكُمْ  
 وَمَا يَنْتَظِرُ الْوَاقِعُ  
 إِلَّا أَنْ يَكُونَ الْآخِرُ

*Artinya : Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan". (QS. Al-Qasas: 28)*

Ayat di atas secara tersirat menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesamaan. 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 kitab Shahih Muslim hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

أَيُّ أَرْبَعٍ أَوْ سَبْعٍ مَعْتَدٍ إِذْ نَزَلَ بِهِمُ الْكَلَامُ بِتَحِيَّاتِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ  
 إِذْ نَزَلَ بِهِمُ الْكَلَامُ بِتَحِيَّاتِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ  
 بِتَحِيَّاتِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ  
 لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ لِقَائِهِمْ

وَسَلَّمَ مَبْنِيَّ الْإِسْلَامِ فِي لَيْلَةِ الْإِسْرَاءِ إِذْ كَانَ فِي بَيْتِ الْمَلِكِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ  
 وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ  
 وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ  
 وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ  
 وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ وَكَانَ فِي ذَلِكَ الْبَيْتِ مِنْ بَنِي سُلَيْمَانَ بْنِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ

Artinya : “; 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-jelekannya 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.”

Di dalam kitab Fathul Qadir. dari Abu Hurairah Ra. dari Nabi SAW, beliau bersabda :

من حق العبد أن يحصل على الطعام والملبس ، فلن تنال إلهه بعمل يفوق طاقته

Artinya : “Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang di luar kemampuannya.”(HR. Bukhari)

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 (Agustin hal. 9-10, 2017).

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 75, 2013). Menurut Enny (2019) kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa keuangan yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Masram dan Mu'ah (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

#### **2.2.2.2 Tujuan dan Fungsi Kompensasi**

Menurut Masram dan Mu'ah (2015) secara umum kompensasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

1. Memperoleh personalia yang memenuhi syarat

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

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

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

3. Menjamin keadilan

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

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

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

5. Mengendalikan biaya-biaya

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

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

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

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Martoyo (1994) dalam Masram dan

Mu'ah berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara sesuatu yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut Martoyo (1994) dalam Masram dan Mu'ah berpendapat bahwa kompensasi memiliki fungsi penting dalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberikan kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

## 2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

Menurut Enny (2019) pemberian kompensasi mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:

### 1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

### 2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau

keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

### 3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhannya.

#### **2.2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2003) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Nawawi (2005) kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atas manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan

### 3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

#### **2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Masram dan Mu'ah (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari tiga bagian yakni:

##### 1. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

- Dana organisasi

Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

- Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam seikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di

dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor Pribadi Karyawan

- Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

- Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini

merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

- Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis.

Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3. Faktor Ekstern Organisasi

- Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.

Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

- **Biaya hidup**

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

- **Kebijakan pemerintah**

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses memakmurkan bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

- **Kondisi perekonomian nasional**

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau

negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

#### **2.2.2.5 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Simamora (2003) diantaranya yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
2. Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Insentif

Adapun indikator lain menurut Rivai dan Sagala (2013) antara lain sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

#### **2.2.2.6 Kompensasi dalam Islam**

Islam melakukan penentuan kompensasi berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai ataupun 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.

Islam melakukan penentuan kompensasi berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai ataupun 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 pembayaran yang lain hendaknya dibayarkan pada saat itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan.

Pengertian kompensasi ditegaskan dalam QS. At-Taubah : 105 sebagai berikut:

وَلَمَّا أَتَى الْبَيْتَ أَذِّنْ لَهُمْ نِسَاءَهُمْ وَأَوْلِيَّهُمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ ۚ وَسُئِلُوا بِأَمْوَالِهِمْ  
 وَالْحَيَاةِ الْفَنَاءِ ۖ قَالُوا لَا نَجِدُ لِحْيَتِنَا وَلَا مَالِنَا حَرَامًا ۚ فَذُكِّرُوا بِالْجَنَّةِ  
 وَنُذِرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ الْعَظِيمَةِ

*Artinya : 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)*

Secara implisit, ayat diatas bisa menjelaskan bahwa segala perbuatan akan mendapat timpalan dari apa yang dia kerjakan, termasuk dalam bekerja.

Seyogyanya upah atau kompensasi yang diberikan kepada manusia yang bekerja kepada kita atau dengan kita harus mendapatkan upah setimpal dengan keringat dan kerja keras yang telah dilakukan. Satu tetes keringat yang menetas wajib dikembalikan dalam bentuk upah yang layak.

مَنْ لَعِنَّا كَلِمَاتٍ نَسْتَحْيِيهِمْ وَرَبُّنَا يُعَذِّبُهُمْ وَأَسَدُّ عَلَىٰ قُلُوبِهِمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الرَّاغِبُونَ إِلَىٰ عَذَابِنَا وَيَسْتَكْبِرُونَ  
لَمْ يَرْزُقُوا كَلِمَاتٍ نَسْتَحْيِيهِمْ وَرَبُّنَا يُعَذِّبُهُمْ وَأَسَدُّ عَلَىٰ قُلُوبِهِمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الرَّاغِبُونَ إِلَىٰ عَذَابِنَا وَيَسْتَكْبِرُونَ  
مَنْ لَعِنَّا كَلِمَاتٍ نَسْتَحْيِيهِمْ وَرَبُّنَا يُعَذِّبُهُمْ وَأَسَدُّ عَلَىٰ قُلُوبِهِمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الرَّاغِبُونَ إِلَىٰ عَذَابِنَا وَيَسْتَكْبِرُونَ

Artinya : *“Barang siapa yang mengerjakan amal salah, baik laki-laki maupaun 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.”* (Q.S 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 inilah yang akan memunculkan kebahagiaan yang hakiki dan 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.

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mondy, 2008: 56). Menurut Sani (2011: 83) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-

perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai (2005 : 6) 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.

### **2.2.3.1 Standar Kinerja**

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014: 114). Menurut Wilson dalam Da Silva (2013: 53) standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan selalu pekerjaan tertentu untuk biaya diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan atau standar kinerja.

### **2.2.3.2 Fungsi Standar Kinerja**

Standar kinerja bagaimana yang dijelaskan oleh Abdullah (2014: 115) memiliki fungsi antara lain:

- a. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar.

Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi

karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.

- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

### **2.2.3.3 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. Tanggung 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, di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yaitu melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

#### **2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya indikator pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2009: 5) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitatif, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

#### **2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam**

Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupkan kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa

yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti berlebihan yang bersumber dari Allah.

Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Dengan demikian setiap pekerjaan yang dilakukan dan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132:

وَكُلًّا نُّنِزُكَرُومًا مِّنْ ذُرَاهِمٍ تَارِيحًا وَمِنْ ذُرَاهِمٍ تَارِيحًا وَمِنْ ذُرَاهِمٍ تَارِيحًا وَمِنْ ذُرَاهِمٍ تَارِيحًا

Artinya : *"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."* (Q.S Al-An'am: 132)

Di dalam Al-Qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surat As-Saff ayat 14:

أَلَمْ يَجْعَلْ لَّكُمْ آيَاتٍ أَنْ تَتَّقُوا أَنفُسَكُمْ أَنْ تَكُونُوا مِمَّنْ سَاءَ مَا يَحْكُمُ الْقَوْمَ الَّذِينَ كَانُوا يَكْفُرُونَ لَمَّا جَاءَهُمُ الْبُرْجَانُ وَالْجُرُجُومُ وَمَا يُصِيبُكَ مِنَ الْأَسْخَانِ أَنْ تُؤِثِّرَهَا بَنِي إِسْرَائِيلَ إِنَّهُمْ كَانُوا فِيهَا يَسْتَفْتُونَ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperan di jalan-Nya. Dalam barisan yang teratur seakan akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."* (QS. As-Saff: 4)

Dalam surat As-Shaft ayat 14 tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepada-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan tidak masuk dalam barisan organisasi harus melakukan suatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.



لقولنا محمد بن سنان أخبرنا فليح بن سليمان أخبرنا Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah  
قال الرَّسُولُ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَأَلَهُ عَنِ السَّاعَةِ: «إِذَا مَوَّجٌ فِيهِ أَلْمَرُ إِذْ غَرِي  
أَهْلُهُ فَاذْتَمَرَّ السَّاعَةُ» (رواه البخاري)

*Artinya : Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman, telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah radhiyallahu anhu, 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 di atas 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 Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan fokus pada beban kerja, antara lain beban kerja fisik dan beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melaksanakan tugas sehari-hari dan menyediakan lebih dari separuh bobot tubuhnya. Bobot tubuh memungkinkan manusia untuk menggerakkan tubuh dan bekerja. Dengan adanya beban kerja yang efektif maka perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawan dan seberapa besar

pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan sendiri, karena beban kerja tersebut sangat penting bagi perusahaan atau instansi (Reinhard, 2017).

Menurut Ambar (2006) beban kerja merupakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Dalam definisi tersebut, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana didalamnya mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Namun, yang perlu digaris bawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisisnya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara individual oleh karyawan yang ada didalamnya. Beban kerja pada akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.

### **2.3.2 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

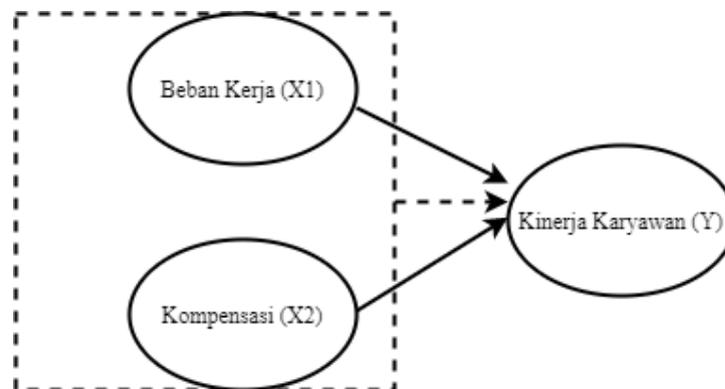
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai, yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Jika karyawan digaji berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, jika kompensasi dianggap tidak adil, karyawan akan kecewa terhadap perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan karyawan yang unggul, rencana kompensasi harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga calon karyawan merasa berharga dan bersedia untuk tinggal di perusahaan (Wijaya dan Fransisca, 2015).

## 2.4 Kerangka Konsep

Mengacu pada adanya pengaruh logis antara variabel yang didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual**



Sumber : diolah peneliti, 2021

Keterangan:

- = Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial
- - - - -→ = Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan

## 2.5 Hipotesis

Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

H2 : Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

H3 : Satu variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka akan dinyatakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Yang menghasilkan data deskriptif, yaitu bersifat menggambarkan atau menguraikan sesuatu hal yang menurut apa adanya dari tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang dapat dilakukan observasi.

Menurut Sugiyono (2011: 7) metode kuantitatif disebut metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik.

#### **3.2 Lokasi Objek Penelitian**

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Juragan 99 yang terletak di Jl. Komud Abd. Saleh, Upek-Upek, Asrikaton, Kec. Pakis, Malang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk diteliti (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun populasinya berjumlah 34 karyawan Juragan 99.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah hal kecil atau setengah dari jumlah populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013). Jika populasi itu besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian yang menjadi sampel sebaliknya jika populasi itu kecil maka penelitian akan mengambil seluruh jumlah populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Juragan 99 berjumlah 34 karyawan.

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Sani dan Maharani, 2013). Populasi yang berada pada Juragan99 Trans Kota Malang terdapat 34 karyawan dengan berbagai macam tingkatan, sehingga sampel yang diambil yaitu 34 karyawan karena peneliti menggunakan sampel jenuh.

### **3.4 Data dan Jenis Data**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan kuisisioner kepada responden (karyawan) Juragan 99 Kota Malang. Adapun data yang dimaksud adalah:

1. Data yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi
2. Data tentang kinerja karyawan

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi yang dikeluarkan oleh Juragan 99 Kota Malang. Dokumen-dokumen resmi seperti peraturan, laporan perusahaan, catatan-catatan resmi tentang tugas dan pekerjaan karyawan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu daftar pertanyaan (kuesioner) dan dokumentasi.

#### **3.5.1 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005: 54). Menurut Maholita (2005: 58) sebuah kuesioner baik itu disebut formulir atau skedul, bentuk wawancara, atau instrumen pengukuran, merupakan serangkaian pertanyaan

yang diformulasikan untuk mendapatkan informasi dari responden selengkap mungkin.

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Skala Likert**

No	Item	Nilai
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Istijanto (2008)

Peneliti dalam hal ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2008) yang nantinya dapat menggunakan *scoring* nilai perbutir.

### 3.5.2 Dokumentasi

Digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Menurut Basu dan Irawan (2000, 70) studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui wawancara.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja	1. Tugas-tugas bersifat fisik (sikap kerja)	1. Sikap kerja 2. Semangat kerja	Soleman, 2011
	2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, dan sebagainya)	3. Bertanggung jawab 4. Emosi kontrol	
	3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan	5. Waktu kerja 6. Waktu istirahat	
	4. Pelimpahan tugas dan wewenang	7. Pemberian tugas 8. Wewenang perusahaan	
	5. Faktor somatis (kondisi kesehatan)	9. Kesehatan pekerja 10. Jaminan kesehatan	
	6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan sebagainya)	11. Motivasi 12. Saling mempercayai satu sama lain dengan baik	
Kompensasi	1. Sistem Kompensasi	1. Gaji yang adil sesuai	Simamora (2003) serta

	2. Kebijakan	2. Bonus yang diberikan	Rivai dan Sagala (2013)
	3. Tunjangan	3. Tunjangan yang sesuai	
	4. Bonus dan insentif	4. Insentif	
	5. Kompensasi tidak langsung	5. Kompensasi tidak langsung	
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menyelesaikan tugas</li> <li>2. Lebih cepat dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>3. Dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab</li> <li>4. Dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan</li> </ol>	Wirawan (2009)
	2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> <li>2. Mampu meminimalisir kesalahan</li> <li>3. Puas dengan kinerja</li> <li>4. Mempunyai komitmen dan tanggung jawab</li> </ol>	

	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu</li> <li>2. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan</li> <li>3. Tepat waktu dalam menyelesaikan</li> </ol>	
--	--------------------	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

### 3.7 Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Singarimbun (1987) dalam Asnawi dan Mashuri (2009) mengatakan uji validitas menunjukkan sejauh mana sebuah instrumen/alat pengukur dapat mengukur apa yang harus diukur. Adapun landasan pengambilan keputusannya dikatakan item valid atau tidaknya menurut Sugiyono (1999) dalam Asnawi dan Mashuri (2009) “Bisa diidentifikasi dengan mengkorelasikan antara skor total bila korelasi  $r$  di atas 0.30 maka bisa dikatakan itu valid, sebaliknya jika korelasi  $r$  dibawah 0.30 maka bisa dikatakan tidak valid dan ketika ketidak validan terjadi maka butir instrument tersebut harus dibuang atau diganti.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Mencari reliabilitas dengan rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misalnya 0-10 atau 0-100) atau yang terbentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya (Arikunto, 2013:239).

$$r_{\pi} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{at} \right)$$

*Keterangan:*

$r_{\pi}$  : Reliabilitas instrumen

$K$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$b^2$  : Jumlah varians butir

$t^2$  : Varians total

Keputusan uji Reliabilitas adalah bila  $r_{\alpha}$  positif maupun negatif dan  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  tersebut Reliabel. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka reliabilitasnya semakin rendah (Sugiyono, 2005: 365).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Kuncoro (2007:90) uji asumsi klasik digunakan jika terdapat beberapa masalah pada saat analisis regresi digunakan untuk mengestimasi suatu model dengan sejumlah data.

#### 1. Uji Normalitas

Sedangkan Menurut Santoso dalam Asnawi & Masyhuri (2009:179) Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusional normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch dalam Kuncoro (2007:96) Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Menurut Mudrajad dalam Asnawi & Masyhuri (2009:178)

*Heteroskedastisitas* diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung *heteroskedastisitas* dan sebaliknya berarti *non-heteroskedastisitas* atau *homoskedastisitas*. *Heteroskedastisitas* diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual dengan semua variabel bebas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ananta dalam Kuncoro (2007:98) Pada dasarnya multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Menurut Santoso dalam Asnawi & Masyhuri (2009:176) Uji *non-multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variabel independent*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem *multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya *multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pedoman suatu model yang bebas *multikolinieritas* yaitu mempunyai nilai  $VIF < 4$  atau 5.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (t-Test)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167).

#### 2. Uji Simultan (F-Test)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (Ghozali, 2005)

Ho: variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kreatifitas karyawan

Ha: variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya yaitu kreatifitas karyawan

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai  $R^2$ , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriterion semakin baik. (Supriyanto dan Maharani, 2013: 65).

4. Uji Dominan

Menurut Ghozali (2005:88) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka menggunakan Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficients*.

## **BAB IV**

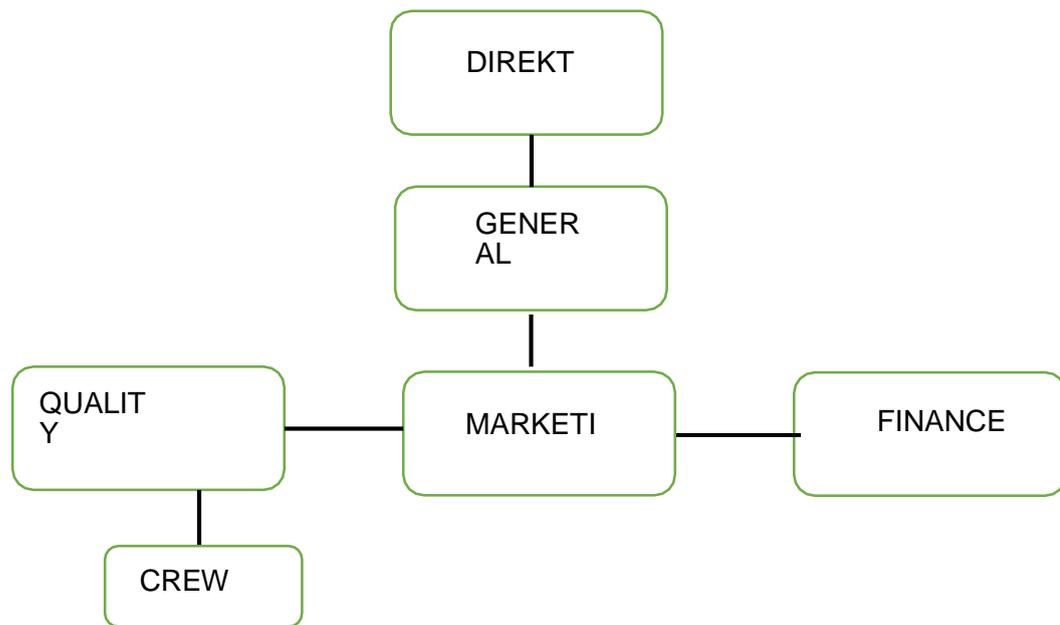
### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Juragan99 Trans adalah perusahaan jasa pariwisata yang bergerak dibidang transportasi darat. Juragan99 Trans kini memiliki 9 armada yang terbagi menjadi 8 Big Bus dan 1 Medium Bus. Juragan99 Trans memiliki motto “ semua konsumen adalah juragan” sehingga *service quality* dan pelayanan fasilitas penunjang dibuat super luxury. Juragan99 Trans berani memberikan anda jaminan kepuasan pelayanan yang menyeluruh dari mulai tingkat kenyamanan Armada yang digunakan hingga pelayanan terbaik dari kru Juragan99 Trans.

Juragan99 Trans terdiri dari 34 karyawan dan crew yang dibagi dalam sub bagian pekerjaan crew bus (driver, kernet, mekanik) dan karyawan kantor (administrasi, marketing, quality control). Berikut susunan struktur perusahaan Juragan99 Trans.



**Gambar 4.1**  
Struktur organisasi Juragan 99 Trans

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden pada pegawai untuk menilai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner di dapat sebuah gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	26	76,47
Perempuan	8	23,53
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil interpretasi jenis kelamin menunjukkan bahwasanya karyawan dengan jenis kelamin Laki-Laki mendominasi dengan total sebanyak 26

karyawan (76,47%). Adapun untuk Perempuan hanya sebanyak 8 karyawan (23,53%).

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
17-25	5	14,71
26-35	18	52,94
36-45	10	29,41
> 46	1	2,94
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Intepretasi kategori usia sebagaimana berikut : 1. Kelompok usia 17-25 tahun memiliki jumlah 5 orang karyawan (14,71%), 2. Kelompok usia 26-35 tahun memiliki jumlah 18 orang karyawan (52,94%), 3. Kelompok usia 36,45 tahun memiliki jumlah 10 orang karyawan (29,41%), 4. Kelompok usia > 46 tahun memiliki jumlah 1 orang karyawan (2,94%). Bisa disimpulkan, kelompok usia 26-35 tahun merupakan kelompok terbanyak dalam segi usia karyawan.

## 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
< 1 tahun	4	11,76
1-2 tahun	15	44,12
2-3 tahun	12	35,29
> 3 tahun	3	8,82
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Intepretasi kategori lama bekerja sebagaimana berikut : 1. Kelompok lama bekerja < 1 tahun tahun memiliki jumlah 4 orang karyawan (11,76%), 2. Kelompok lama bekerja 1-2 tahun memiliki jumlah 15 orang karyawan (44,1%), 3. Kelompok lama bekerja 2-3 tahun memiliki jumlah 12 orang karyawan (35,29%), 4. Kelompok lama bekerja > 3 tahun memiliki jumlah 3 orang karyawan (8,82%). Bisa disimpulkan, kelompok lama bekerja 1-2 tahun merupakan kelompok terbanyak dalam segi usia karyawan.

#### 4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Untuk melihat tanggapan responden terhadap variabel independen yakni beban kerja dan kompensasi, serta variabel dependen yakni kinerja karyawan, yang terdiri dari item-item dan juga perhitungan skor. Berikut penjelasan tentang keempat variabel yang terbagi menjadi item-item:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja**

Item	Keterangan												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	12	35,29	22	64,71	0	0,00	34	100	3,65
X1.2	0	0	0	0	14	41,18	20	58,82	0	0,00	34	100	3,59
X1.3	0	0	0	0	15	44,12	19	55,88	0	0,00	34	100	3,56
X1.4	0	0	0	0	16	47,06	18	52,94	0	0,00	34	100	3,53
X1.5	0	0	0	0	17	50,00	17	50,00	0	0,00	34	100	3,50
X1.6	0	0	0	0	15	44,12	19	55,88	0	0,00	34	100	3,56
X1.7	0	0	0	0	13	38,24	21	61,76	0	0,00	34	100	3,62
X1.8	0	0	0	0	15	44,12	19	55,88	0	0,00	34	100	3,56
X1.9	0	0	0	0	14	41,18	20	58,82	0	0,00	34	100	3,59
X1.10	0	0	0	0	12	35,29	22	64,71	0	0,00	34	100	3,65
X1.11	0	0	0	0	16	47,06	18	52,94	0	0,00	34	100	3,53
X1.12	0	0	0	0	13	38,24	21	61,76	0	0,00	34	100	3,62

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item sikap kerja X1.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 64,71% dengan rata-rata sebesar 3,65. Pada item semangat kerja X1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82% dengan rata-rata sebesar 3,59. Pada item bertanggung jawab X1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,56. Pada item kontrol emosi X1.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 52,84% dengan rata-rata sebesar 3,53. Pada item waktu kerja X1.5 jawaban responden yang paling banyak yakni netral dan setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 50% dengan rata-rata sebesar 3,50. Pada item waktu istirahat X1.6 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,56. Pada item pemberian tugas X1.7 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76% dengan rata-rata sebesar 3,62. Pada item wewenang perusahaan X1.8 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,56. Pada item kesehatan pekerja X1.9 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82% dengan rata-rata sebesar 3,59. Pada item jaminan kesehatan X1.10 jawaban

responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 64,71% dengan rata-rata sebesar 3,65. Pada item motivasi X1.11 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 52,94% dengan rata-rata sebesar 3,53. Pada item saling mempercayai X1.12 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76% dengan rata-rata sebesar 3,62.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi**

Item	Keterangan												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	6	17,65	24	70,59	4	11,76	34	100	3,94
X2.2	0	0	0	0	3	8,82	24	70,59	7	20,59	34	100	4,12
X2.3	0	0	0	0	5	14,71	29	85,29	0	0,00	34	100	3,85
X2.4	0	0	0	0	4	11,76	27	79,41	3	8,82	34	100	4,12
X2.5	0	0	0	0	4	11,76	27	79,41	3	8,82	34	100	3,97

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item gaji yang adil X2.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 70,59% dengan rata-rata sebesar 3,94. Pada item bonus yang diberikan X2.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 70,59% dengan rata-rata sebesar 4,12. Pada item tunjangan yang sesuai X2.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 85,29% dengan rata-rata sebesar 3,85. Pada item insentif X2.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 79,41% dengan rata-rata sebesar 4,12. Pada

item kompensasi tidak langsung X2.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 79,41% dengan rata-rata sebesar 3,97.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Keterangan												Mean
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	1	2,94	25	73,53	8	23,53	34	100	4,21
Y1.2	0	0	0	0	11	32,35	22	64,71	1	2,94	34	100	3,71
Y1.3	0	0	0	0	2	5,88	27	79,41	5	14,71	34	100	4,09
Y1.4	0	0	0	0	14	41,18	19	55,88	1	2,94	34	100	3,62
Y1.5	0	0	0	0	11	32,35	19	55,88	4	11,76	34	100	3,79
Y1.6	0	0	0	0	9	26,47	19	55,88	6	17,65	34	100	3,91
Y1.7	0	0	0	0	9	26,47	24	70,59	1	2,94	34	100	3,76
Y1.8	0	0	0	0	2	5,88	26	76,47	6	17,65	34	100	4,12
Y1.9	0	0	0	0	7	20,59	25	73,53	2	5,88	34	100	3,85
Y1.10	0	0	0	0	0	0,00	26	76,47	8	23,53	34	100	4,24
Y1.11	0	0	0	0	9	26,47	24	70,59	1	2,94	34	100	3,76

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item dapat menyelesaikan tugas Y1.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 73,53% dengan rata-rata sebesar 4,21. Pada item lebih cepat dalam menjalankan pekerjaan Y1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 64,71% dengan rata-rata sebesar 3,71. Pada item dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Y1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 79,41% dengan rata-rata sebesar 3,62. Pada item dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan X1.4 jawaban responden

yang paling banyak yakni setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,79. Pada item mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik X1.5 jawaban responden yang paling banyak yakni netral dan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,79. Pada item mampu meminimalisir kesalahan X1.6 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88% dengan rata-rata sebesar 3,91. Pada item puas dengan kinerja X1.7 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 70,59% dengan rata-rata sebesar 3,76. Pada item mempunyai komitmen dan tanggung jawab X1.8 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 76,47% dengan rata-rata sebesar 4,12. Pada item kesehatan pekerja X1.9 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 73,53% dengan rata-rata sebesar 3,85. Pada item jaminan kesehatan X1.10 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 76,47% dengan rata-rata sebesar 4,24. Pada item motivasi X1.11 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 70,59% dengan rata-rata sebesar 3,76.

#### **4.1.2 Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian

validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	Cut Off	Ket.
Beban Kerja	X1.1	0.549	0.3	Valid
	X1.2	0.320	0.3	Valid
	X1.3	0.453	0.3	Valid
	X1.4	0.552	0.3	Valid
	X1.5	0.378	0.3	Valid
	X1.6	0.346	0.3	Valid
	X1.7	0.355	0.3	Valid
	X1.8	0.311	0.3	Valid
	X1.9	0.336	0.3	Valid
	X1.10	0.437	0.3	Valid
	X1.11	0.342	0.3	Valid
	X1.12	0.538	0.3	Valid
Kompensasi	X2.1	0.752	0.3	Valid
	X2.2	0.681	0.3	Valid
	X2.3	0.572	0.3	Valid
	X2.4	0.473	0.3	Valid
	X2.5	0.537	0.3	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.337	0.3	Valid
	Y1.2	0.415	0.3	Valid
	Y1.3	0.367	0.3	Valid

Y1.4	0.380	0.3	Valid
Y1.5	0.346	0.3	Valid
Y1.6	0.455	0.3	Valid
Y1.7	0.434	0.3	Valid
Y1.8	0.423	0.3	Valid
Y1.9	0.476	0.3	Valid
Y1.10	0.410	0.3	Valid
Y1.11	0.387	0.3	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Beban Kerja menunjukkan hasil keseluruhan  $r$  Hitung tiap item variabel Beban Kerja lebih besar dari 0.30. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji validitas variabel Beban Kerja secara keseluruhan adalah valid. Hasil uji validitas variabel Kompensasi menunjukkan hasil  $r$  Hitung dari keseluruhan item lebih besar dari 0.30. Hasil ini menunjukkan bahwasanya hasil uji validitas dari variabel Kompensasi secara keseluruhan adalah valid. Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hasil keseluruhan  $r$  Hitung tiap item variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0.30. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Cronbach Alpha	Batas	Ket.
Beban Kerja	0.627	0.329	Reliabel
Kompensasi	0.470	0.329	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.578	0.329	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisa uji data reliabilitas diatas diketahui bahwa item variabel beban kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,627. Pada variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.470. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.578. Nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0.329) maka semua variabel menunjukkan reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Normalitas**

Model	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
Uji Normalitas	.940	Berdistribusi Normal

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Dalam uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov cara pengambilan keputusannya adalah abila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka asumsi terpenuhi, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil uji

normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,940 lebih besa dari 0,05 maka uji normalitas terpenuhi.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode *Rank Spearman*.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Spearman's rho</b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>
Beban Kerja	.568
Kompensasi	.912

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Dalam uji heterokedastisitas menggunakan *Rank Spearman* cara pengambilan keputusannya adalah apabila nilai Sig.  $> 0.05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas diperoleh nilai Sig. variabel Beban Kerja  $0.568 > 0.05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas Nilai Sig. variabel Kompensasi  $0.912 > 0.05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 5. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

**Tabel 4.11****Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0.997	1.000	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0.997	1.000	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel Beban Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,000. Pada variabel Kompensasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,000. Pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Pada ketiga variabel yang digunakan menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

#### 6. Uji Hipotesis

Berikut hasil pengujian pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t.

**Tabel 4.12****Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Beban Kerja	.240	.551	4.252	.000
Kompensasi	.325	.520	4.115	.000

Sumber : Data penelitian diolah

- a. Uji parsial antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (4,252) lebih besar dari t tabel (2,039) atau nilai signifikan (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- b. Uji parsial antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai t hitung (4.115) lebih besar dari t tabel (2,039) atau nilai signifikan (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh lain terhadap variabel kinerja karyawan yang ditimbulkan faktor lain sebesar 60,6%. Variabel yang paling dominan adalah beban kerja dengan nilai standardized coefficients beta sebesar 0.551. Hasil standardized coefficients beta pada variabel kompensasi sebesar 0.520.

Berikut hasil pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	15.031	12.016	15.375	.000 <sup>a</sup>

Sumber : Data penelitian diolah

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F didapatkan nilai F

hitung (15.375) lebih besar dari F tabel (3.29) atau nilai signifikansi (0,000) kurang dari alpha (0,050) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Berikut hasil koefisien determinasi secara parsial antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan R Square ( $R^2$ ).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.394	.379

Sumber : Data penelitian diolah

Hasil koefisien determinasi dari variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar .394 artinya kontribusi beban kerja dan produk terhadap kinerja karyawan sebesar 39,4%.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Juragan 99 Trans mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Linier dengan hasil Penelitian dari Iqbal (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Febriyanti dan Faslah (2013) menguatkan hasil dengan menjelaskan mengenai hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memberikan hasil hubungan yang positif signifikan antara beban kerja dengan 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. . 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 (Reinhard, 2017).

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban secara fisik maupun mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir mematahkan punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud yaitu beban ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an, 2015). 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 ayat 28 :





*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 (HR. Bukhari).*

Dalam pengamatan peneliti di objek, Para kru bus Juragan99 Trans hanya dibayar sebesar 500.000/bulan. Jumlah itu tentunya sangat sedikit dibanding jumlah kebutuhan dasar hidup di kota Malang. semakin banyak mereka berangkat ditugaskan mengantar customers, maka semakin banyak insentif yang mereka terima. Dalam distribusi frekuensi responden ditemukan bahwasanya sebanyak 58,82% karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam kategori usia, karyawan Juragan 99 memiliki jumlah terbanyak karyawan kelompok interval 26-35 tahun.

Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan yang diberikan, maka semakin berdampak akan tingginya kinerja dari seorang karyawan. Dengan arti lain, beban kerja bisa menjadi pendorong dan indikator dari sebuah kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Juragan 99 Trans mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan

bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Penelitian dari Martinus dan Budiyanto (2016), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ballian (2019) Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pujo dan Saputra (2019), juga mendukung bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mutiara (2020) juga memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

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 karyawan terhadap 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 (Wijaya dan Fransisca : 11, 2015).

Islam melakukan penentuan kompensasi berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang. Kompensasi yang berupa gaji boleh saja dibayarkan tunai ataupun 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 berapabesar 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 ditegaskan dalam QS. At-Taubah : 105 sebagai berikut :

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ يَتْلُو آيَاتِ اللَّهِ لِيُزَكِّىَ الَّذِينَ آمَنُوا وَإِن تُكَذِّبُوا لَنُكَفِّرَنَّ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَلَنُعَذِّبَنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ  
 لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ يَتْلُو آيَاتِ اللَّهِ لِيُزَكِّىَ الَّذِينَ آمَنُوا وَإِن تُكَذِّبُوا لَنُكَفِّرَنَّ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَلَنُعَذِّبَنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ  
 لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ يَتْلُو آيَاتِ اللَّهِ لِيُزَكِّىَ الَّذِينَ آمَنُوا وَإِن تُكَذِّبُوا لَنُكَفِّرَنَّ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَلَنُعَذِّبَنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ

*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.*

Di Juragan 99 Trans kompensasi tampaknya cukup diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Hasil distribusi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa 70,59% karyawan setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang adil. Selain gaji, sebanyak 70,59% karyawan juga merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan. Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan yang diberikan, maka semakin berdampak akan

tingginya kinerja dari seorang karyawan. Dengan arti lain, kompensasi bisa menjadi pendorong dari sebuah kinerja karyawan.

### **6.2.1 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Juragan 99 Trans mengenai hasil dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Yuanda M. (2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Linier dengan penelitian Sari (2020) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang menguatkan hasil berasal dari penelitian Adolfini, Muhammad (2016) yang memberikan kesimpulan jika kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Suparyadi (2009) menjelaskan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan beban kerja dari karyawan. Fernando (2017) juga menambahkan Untuk mencapai kinerja yang maksimal penting sebuah perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Pemberian beban kerja yang efektif akan memberikan pengaruh yang baik untuk keberlanjutan perusahaan.

Islam sebagai agama rahmatan lilalamin mengatur segala hal di muka bumi ini termasuk di dalam ilmu mengenai beban kerja dan kompensasi. Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk membarikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa khalifah Umar ra. Gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup (Sayyid, 2010).

Hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

ح س ؛ رع اي ك يف هلا ج ع لهم ، إخوانك وع ب يدك ع ب يدك هم" (وحدده) أياك له ط ي ط عمه أن ن ع ل يه ، رع اي نه ت أخ له كان من ن ق يلة ب همة كاه لهم ن نؤل وال ؛ (وحدده) ي ل بس لكم وي ل بس ه. " (ب اي قومون) ن دع هم ، اما همة هذه م نل ع ل يهم مح لت وإذا ، ل ل غاية . (مس لم

(HR.

Artinya : *"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)."* (HR. Muslim).

Hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan: “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri),” bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah (Rahman, 1995).

Dalam jawaban responden disebutkan bahwa 70,59% puas dengan kinerjanya. 76% karyawan menganggap diri mereka mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang baik ketika bekerja di Juragan99 Trans dengan catatan perusahaan harus memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih baik. Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan kompensasi karyawan yang diberikan, maka semakin berdampak akan tingginya kinerja dari seorang karyawan Juragan99 Trans. Dengan arti lain, beban kerja dan kompensasi bisa menjadi pendorong secara bersama-sama dari sebuah kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari objek Juragan99 Trans , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. Artinya, beban kerja terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. Artinya, kompensasi terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. semakin tinggi kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang.
2. Beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. Artinya, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. semakin tinggi beban kerja dan kompensasi besar yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang.

## 5.2 Saran

Implikasi manajerial yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Juragan 99 diharapkan bisa meningkatkan perhatiannya terhadap beban kerja yang layak dan sesuai proporsinya. Perusahaan juga harus memastikan kompensasi yang diberikan karyawan mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari dan berat kerja sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.
2. Untuk Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *turnover intention*, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, serta variabel-variabel lainnya yang berkorelasi dan saling berpengaruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adityawarman *et al*, (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta*. E-Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Agustin, Hamdi. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ambar. (2006). *Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Penjahitan PT. Begawan Solo*. Garment Indonesia.
- Anoki, Hedian Dito. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi., Masyhuri. (2009). *Metode Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Astianto., A. Suprihadi., H. (2014). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Surabaya. Tugas Akhir. STIEASIA.
- Ballian. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan*. *Manajemen STIE TRICOM*, 12 (2), 33-40.
- Basu, Swastha., Irawan. (2000). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Da Silva Pereira, Belarmino. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis: Universitas Padjajaran Bandung.

- Damayanti, A. P., Susilaningih, Sumaryati, Sri. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta*. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dian Prihantini, Lilis. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariyati, Maulina. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Hart, S.G., Staveland, L.E. (1988). *Development of NASA Task Load Index (TLx): Results of Empirical and Theoretical Research*. California: NASA-Ames Research.
- Hasibuan, Malayu S P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekomi Informasi FKM-UI.
- Iqbal, Faizul. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Citiplan Indonesia Malang*. Skripsi. E-thesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- K R Rolos, Jeky., A P Sambul, Sofia., dan Rumawas, Wehelmina. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. 6 (4), 19-27.
- Karsono., Kurniasih, Denok., Retna Puspita, Dyah. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto*. *The Indonesia Journal of Public Administration (IJPA)*. 3 (1).

- Komala, Tia. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung. (Skripsi). Universitas Pasundan.
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maholtra. (2005). *Riset Pemasaran*. Jilid 1 Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Martinus, Erik., Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (1), 1-13.
- Masram., Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mustika F, Bahirah., Faslah, Roni., (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Kayawan BAPAS 1 Jakarta Selatan di Jakarta Timur*. *Journal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. ISSN 2302-2663.
- Mutiara Sani, Machya. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang). Skripsi. UIN-Malang.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nurwahyuni, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (1), 1-9.
- Pujo Purwoko, Bambang., Saputra, Rian. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia. *The Asia Pacific Journal of Management*, 6 (2), 85-96.
- Reinhard, Fernando. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba*, 5 (2), 1570-1580.
- RI. (2004). Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: RI 1-43.

- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai., Sagala, Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Press UGM.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisoner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Wijaya, Tanto., dan Fransisca, Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. 3 (2).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*: Jakarta Salemba Empat.
- Yanuar Pradita, Mokhamad. (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*. 4 (2), 153-164.

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Juragan 99 Kota Malang)

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, bermaksud untuk mengadakan penelitian sebagai pendukung penyusunan skripsi saya yang berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Juragan 99 Kota Malang*”.

Untuk itu, saya mohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Kesediaan anda dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi saya. Akhir kata, saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan waktu yang anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini.

#### **IDENTITAS PENELITI**

Nama	: Jabarurahman Khuluq
Jabatan	: Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia.
Alamat	: Jl. Koperasi Perumahan Bukit Alam Blok N7 RT 05 RW 11 Suwayuwo Sukorejo Pasuruan
Phone/E-mail	: <a href="mailto:082140318141@jabarurahmankhuluq@gmail.com">082140318141@jabarurahmankhuluq@gmail.com</a>

A. Profil Responden

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling mewakili diri anda.

1. Jenis kelamin :

- a. Laki-Laki                      b. Perempuan

2. Usia

- a. 17-25 tahun                      b. 26-35 tahun                      c. 36-40 tahun  
b. d. > 45 tahun

3. Lama bekerja :

- a. < 1 tahun                      b. 1-2 tahun                      c. 2-3 tahun  
d. > 3 tahun

**Beban Kerja (X1)**

No.	Beban Kerja (X1)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Saya merasa sudah bersikap sesuai aturan perusahaan					
2	Saya bersemangat dalam bekerja					
3	Saya sudah melakukan tanggung jawab dengan baik saat bekerja					
4	Saya sudah bisa mengontrol emosi saya dengan baik dan benar					
5	Saya sudah bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan telah tepat					
7	Saya merasa pemberian tugas sudah tepat pada pekerja					
8	Saya merasa wewenang perusahaan sudah baik dan tepat					
9	Kesehatan pekerja telah diperhatikan					

10	Jaminan kesehatan telah diberikan					
11	Perusahaan memotivasi pekerjaan saya					
12	Satu sama lain pekerja sudah saling percaya					

### Kompensasi (X2)

No.	Kompensasi (X2)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja					
2	Saya mengetahui kebijakan tertulis mengenai sistem pembagian kompensasi dan benefit lainnya					
3	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan peranan atau porsi pekerjaan yang saya lakukan					
4	Perusahaan telah memberikan bonus dan insentif secara adil sesuai pencapaian kerja saya					
5	Saya mendapatkan kompensasi tidak langsung sesuai dengan kebijakan					

**Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kinerja Karyawan (Y)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan					
2	Saya lebih cepat dalam menjalankan pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan rapi					
2	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3	Saya selalu puas dengan kinerja saya selama ini					
4	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
	<b>Ketetapan</b>					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja sesuai					

	dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					

**Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden dan Hasil Uji SPSS**

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Beban Kerja												Total X1
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	P	c	a	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	41
2	L	c	b	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	40
3	L	c	b	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	41
4	L	c	c	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	42
5	L	d	b	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	44
6	L	c	c	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	44
7	P	b	b	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
8	L	b	b	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
9	P	b	b	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	42
10	L	b	b	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	41
11	L	a	a	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
12	L	b	c	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
13	L	b	c	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
14	L	b	b	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
15	L	b	b	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42
16	L	c	c	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	42
17	P	b	c	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44
18	P	b	d	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	43
19	L	a	b	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	43
20	L	b	b	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47

21	L	c	c	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	43
22	L	b	c	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
23	L	c	b	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	43
24	L	b	c	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
25	L	c	c	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43
26	L	a	a	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	40
27	L	b	d	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	42
28	L	b	b	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	45
29	P	c	c	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42
30	P	b	b	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	42
31	L	a	a	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	44
32	L	b	d	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43
33	L	b	c	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
34	P	a	b	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	41

Kompensasi					Total X2	Kinerja Karyawan											Total Y1
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	43
3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	44
4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	42
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	41
5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	42
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	45
3	4	4	5	3	19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	3	4	4	19	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	42
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	44
4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	45
5	5	4	3	3	20	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	42

4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	5	3	19	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	3	43
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	41
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	4	4	22	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	46
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
3	4	3	4	3	17	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	42
5	5	4	4	4	22	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	44
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46





Item_11	Pearson Correlation	.080	.173	.084	.263	.000	.084	.137	-.076	-.140	-.083	1	.264	.342
	Sig. (2-tailed)	.654	.692	.164	.725	1.000	.164	.547	.479	.692	.249		.936	.991
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Item_12	Pearson Correlation	.305	.203	.276	.107	-.061	.032	-.245	.032	.448**	-.201	-.014	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.079	.251	.114	.547	.734	.856	.162	.856	.008	.254	.936		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.549**	.320	.453**	.552**	.378*	.246	.255	.211	.076	-.097	.002	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.007	.001	.028	.161	.145	.230	.670	.585	.991	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	12

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.746**	.263	-.374	.234	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.133	.029	.183	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Item_2	Pearson Correlation	.746**	1	.249	-.203	-.108	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.155	.251	.542	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Item_3	Pearson Correlation	.263	.249	1	.121	.156	.572**
	Sig. (2-tailed)	.133	.155		.495	.377	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Item_4	Pearson Correlation	.174	.113	.211	1	.111	.473**
	Sig. (2-tailed)	.029	.251	.495		.048	.204
	N	34	34	34	34	34	34
Item_5	Pearson Correlation	.234	-.108	.156	.341	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.183	.542	.377	.048		.001
	N	34	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.752**	.681**	.572**	.223	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.204	.001	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.470	5

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.007	.054	-.152	.044	.532**	-.045	.023	-.502**	.199	-.173	.337
	Sig. (2-tailed)		.968	.763	.391	.807	.001	.800	.896	.002	.259	.329	.051
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Item_2	Pearson Correlation	.007	1	-.015	-.191	-.005	.097	.892**	-.100	-.054	-.221	-.158	.415
	Sig. (2-tailed)	.968		.933	.278	.976	.586	.000	.575	.760	.209	.373	.015
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Item_3	Pearson Correlation	.054	-.015	1	.018	-.249	.127	-.040	.793**	-.075	.046	-.310	.367
	Sig. (2-tailed)	.763	.933		.920	.155	.474	.823	.000	.674	.797	.074	.033
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Item_4	Pearson Correlation	-.152	.011	.068	1	.064	-.507**	-.057	.061	-.487**	.238	-.161	.380
	Sig. (2-tailed)	.391	.278	.920		.417	.318	.509	.732	.957	.498	.001	.190
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Item_5	Pearson Correlation	.044	.005	.039	-.164	1	.518**	-.062	.035	-.492**	.171	-.164	.346
	Sig. (2-tailed)	.807	.976	.155	.417		.582	.729	.221	.277	.095	.850	.114



Item_11	Pearson Correlation	.103	-.158	-.036	.095	-.334	.070	-.079	-.263	-.101	-.519	1	.387
	Sig. (2-tailed)	.329	.373	.074	.001	.850	.011	.541	.132	.572	.370		.920
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.337	.415	.367	.230	.276	.455**	.434	.423	-.026	.110	.018	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.015	.033	.190	.114	.007	.010	.013	.882	.534	.920	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.578	11

## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59403568
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940
a. Test distribution is Normal.		

### Hasil Uji Heterokedastisitas

#### Correlations

			Beban Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.059	.101
		Sig. (2-tailed)	.	.741	.568
		N	34	34	34
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.059	1.000	.087
		Sig. (2-tailed)	.741	.	.912
		N	34	34	34
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.101	-.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.568	.912	.
		N	34	34	34

## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.528	3.490		4.420	.000		
	Beban Kerja	.240	.165	.551	4.252	.000	.997	1.003
	Kompensasi	.325	.216	.520	4.115	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.528	3.490		4.420	.000
	Beban Kerja	.240	.165	.551	4.252	.000
	Kompensasi	.325	.216	.520	4.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.031	2	12.016	15.375	.000 <sup>a</sup>
	Residual	83.851	31	.305		
	Total	85.882	33			

a. Predictors: (Constant), ~~Kompensasi~~, ~~Beban Kerja~~

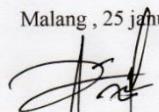
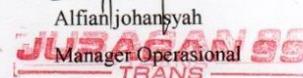
b. Dependent Variable: ~~Kinerja Karyawan~~

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 <sup>a</sup>	.394	.379	.355

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

## Lampiran 3 Surat dari Juragan99 Trans

LAMPIRAN 2	
	
<b>JURAGAN 99</b> TRANS	
Jl. Bandara Abd. Saleh No. M602 Kec. Pakis, Kab. Malang ☎ 08122220799 @juragan99trans @www.juragan99trans.id	
Nomor	: 25/JR99/I/2021
Lampiran	: -
Perihal	: Balasan Permohonan Izin Penelitian
Kepada yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	
Di – <b><u>Tempat</u></b>	
Dengan hormat, Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	
Nama	: Jabarurahman Khuluq
NIM	: 15510003
Judul Penelitian	: Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Juragan 99 trans Kota Malang)
Dengan ini kami mengizinkan saudara tersebut di atas untuk melakukan / melaksanakan tugas penelitian di perusahaan kami.	
Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
Malang , 25 Januari 2021	
 Alfian Johansyah Manager Operasional	
	

## Lampiran 4 Dokumentasi



## Lampiran 5 Bukti Konsultasi

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Jabarurahman Khuluq

NIM/Jurusan : 15510003 / Manajemen

Pembimbing : Syahirul Alim, M.M

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Juragan99 Trans Kota Malang)

No.	Tanggal	Deskripsi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	05 Maret 2020	Pengajuan Outline	
2.	11 Desember 2020	Konsultasi Bab 1,2 dan 3	
3.	25 Januari 2021	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
4.	22 Februari 2021	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
5.	09 Maret 2021	ACC Proposal	
6.	28 April 2021	ACC Seminar Proposal	
7.	11 Juni 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	
8.	14 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 4 dan 5	
9.	15 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang 15 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

  
Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA

NIP. 196708162003121001



**KEMENTERIAN 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 : Jabarurahman Khuluq  
NIM : 15510003  
Handphone : +6282-1403-18141  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : *jabarurahmankhuluq@gmail.com*  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)

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

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>21%</b>	<b>24%</b>	<b>6%</b>	<b>10%</b>

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

Malang, 26 Juli 2021  
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA  
197612102009122001

# Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang)

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a>	2%
Internet Source		
2	<a href="http://blog.ub.ac.id">blog.ub.ac.id</a>	1%
Internet Source		
3	<a href="http://vdocuments.pub">vdocuments.pub</a>	1%
Internet Source		
4	<a href="http://evelynfionasumelang.blogspot.com">evelynfionasumelang.blogspot.com</a>	1%
Internet Source		
5	<a href="http://repository.unwidha.ac.id">repository.unwidha.ac.id</a>	1%
Internet Source		
6	<a href="http://jmm.unram.ac.id">jmm.unram.ac.id</a>	1%
Internet Source		
7	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a>	1%
Internet Source		
8	<a href="http://ekonomimanajemen.blogspot.com">ekonomimanajemen.blogspot.com</a>	1%
Internet Source		
9	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a>	1%
Internet Source		

10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
11	www.coursehero.com Internet Source	1%
12	kaunselingsyarie.blogspot.com Internet Source	1%
13	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1
14	www.readbag.com Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1
16	Submitted to iGroup Student Paper	1%
17	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
18	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
19	docslide.us Internet Source	1%
20	avanijurnal.blogspot.com Internet Source	1%

21

geordy-resistencia-anz.blogspot.com

Internet Source

1%

---

Exclude quotes

ff Exclude bibliography

ff

Exclude matches

< 1%

## **Lampiran 8 Biodata Peneliti**

### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Jabarurahman Khuluq  
Tempat,tanggal lahir : Pasuruan, 10 April 1996  
Alamat Asal : Jl Koperasi Perum Bukit Alam Blok N7 Rt 05 Rw 11  
Suwayuwo Sukorejo Kab Pasuruan  
Alamat Kost : Jl Joyosuko 31 Malang  
Telepon : 082140318141  
E-mail : jabarurahmankhuluq@gmail.com

#### **Pendidikan Formal :**

2001 – 2007 : SD Negeri Suwayuwo 1 Sukorejo  
2007 – 2010 : SMP Maarif Nu Pandaan  
2010 – 2013 : SMA An Nur Bululawang Malang  
2015 – 2021 : S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal :**

2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
2017 : *English Language Center* (ELC) UIN Maliki Malang

Malang, 25 Juli 2021

Jabarurahman Khuluq