

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

**(Studi Kasus pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten
Malang)**

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD ZAHA GHIRAH FURQONI

NIM : 15510215

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

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

**(Studi Kasus pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten
Malang)**

SKRIPSI

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



Oleh

MUHAMMAD ZAHA GHIRAH FURQONI

NIM : 15510215

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

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INDOSARI
NIAGA NUSANTARA KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

Oleh
MUHAMMAD ZAHA G.
NIM : 15510215

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Juni 2022
Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, M.M
NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INDOSARI NIAGA NUSANTARA
KABUPATEN MALANG)

SKRIPSI

Oleh
MUHAMMAD ZAHA G.
NIM : 15510215

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 24 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP : 201910011579

2 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Rini Safitri, M.M

199303282019032016

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Zaha Ghirah Furqoni
NIM : 15510215
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 PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten 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, 14 Juni 2022

Hormat Saya,



Muhammad Zaha Ghirah Furqoni

NIM : 15510215

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 Rini Safitri, S.E., M.M., M.BA yang selalu sabar memberikan motivasi, bimbingan dan arahan yang konstruktif.

MOTTO

*"Menjadi teman siapa saja berarti tidak berteman dengan siapa-siapa." -
Aristoteles*

"Maka nikmat-nikmat Rabb kalian yang manakah yang kalian berdua (jin dan manusia) dustakan?" (QS. Ar-Rahman: 23)

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 PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten 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. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Rini Safitri, S.E., M.M., M.BA 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, 14 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Beban Kerja	19
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja ..	20
2.2.1.3 Dampak Beban Kerja	20
2.2.1.4 Pengukuran Beban Kerja	21
2.2.1.5 Indikator Beban Kerja	23
2.2.1.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam	24
2.2.2 Kompensasi	27
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi	27
2.2.2.2 Tujuan dan Fungsi Kompensasi	28
2.2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	31
2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ...	32
2.2.2.5 Indikator Kompensasi	35
2.2.2.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam	36
2.2.3 Kinerja Karyawan	38

2.2.3.1 Standar Kinerja	38
2.2.3.2 Fungsi Standar Kinerja	39
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 Perspektif Islam	41
2.3 Hubungan Antar Variabel	43
2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.3.3 Kompensasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.4 Kerangka Konsep	45
2.5 Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi Objek Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.4 Data dan Jenis Data	49
3.4.1 Data Primer	49
3.4.2 Data Sekunder	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5.1 Kuesioner	49
3.5.2 Dokumentasi	50
3.6 Definisi Operasional Variabel	51
3.7 Analisis Data	52
3.7.1 Uji Validitas	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	53
3.7.4 Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
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 Uji Instrumen	63
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.1.6 Uji Hipotesis	66

4.2 Pembahasan	68
4.2.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara	68
4.2.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara	71
4.2.3 Beban Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan pada PT Indosari Niaga Nusantara	72
4.2.4 Kompensasi Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	50
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	59
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	61
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan INN	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Lampiran 2 Distribusi jawaban responden

Lampiran 3 Hasil uji statistik

Lampiran 4 Surat balasan PT. Indosari Niaga Nusantara

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Furqoni, Muhammad Zaha Ghirah. 2022. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang)”

Pembimbing : Rini Safitri, S.E., M.M., M.BA

Kata Kunci : Beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau lembaga untuk menjamin kelangsungan dan kelebihan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah jumlah pekerjaan. Beban kerja seorang ditentukan oleh jenis pekerjaan yang berupa standar kerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi variabel kinerja adalah kompensasi. Kompensasi material datang dalam bentuk upah, tunjangan, bonus, dan biaya. Di sisi lain, kompensasi non-moneter mencakup pelatihan wewenang dan tanggung jawab, kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Objek penelitian pada PT. Indosari Niaga Nusantara. Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden dengan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Data penelitian ini adalah data primer kuesioner yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan linier diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang material maupun non-material akan berdampak dengan meningkatnya kinerja karyawan. Adapun beban kerja dan kompensasi secara berssama-sama bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi lebih mendominasi pengaruhnya dibanding beban kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Furqoni, Muhammad Zaha Ghirah. 2022. *THESIS. Title: "The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance (Case Study on PT. Indosari Niaga Nusantara Malang City)"*

Supervisor: Rini Safitri, S.E., M.M., M.BA

Keywords: Workload, compensation, employee performance

Employees are the most important element in an organization or institution to ensure continuity and excellence in achieving the vision, mission, and goals of the organization. One of the factors affecting employee productivity is the amount of work. The workload of a person is determined by the type of work that is the company's work standard. One of the factors affecting performance variables is compensation. Material compensation comes in the form of wages, benefits, bonuses, and fees. On the other hand, non-monetary compensation includes authority and responsibility, work compensation and a supportive work environment.

This research uses descriptive quantitative methods. The object of research on PT. Indosari Niaga Nusantara. The sample used was 59 respondents with a sampling technique, namely saturated samples. The data of this study are the primary data of questionnaires relating to workload, compensation and employee performance. The data analysis used in this study was multiple linear regression using SPSS 16 software.

The results showed that the higher the workload given, the linear followed by an increase in employee performance. The greater the material and non-material compensation will have an impact on increasing employee performance. The workload and compensation together can affect employee performance. Compensation dominates its effect over workload on employee performance.

تجريدي

الفرقوني، محمد زها غيرة. ٢٠٢٢. أطروحة. العنوان: "تأثير عبء العمل والتعويض على أداء الموظفين في حزب العمال. إندوساري نياغا نوسانتارا"
المشرف: ريني سافيتري، م.م
الكلمات المفتاحية: عبء العمل، التعويض، أداء الموظف

الموظفون هم العنصر الأكثر أهمية في المنظمة أو المؤسسة لضمان الاستمرارية والتميز في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المنظمة. أحد العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظف هو مقدار العمل. يتم تحديد عبء العمل للشخص من خلال نوع العمل الذي هو معيار عمل الشركة. أحد العوامل التي تؤثر على متغيرات الأداء هو التعويض. يأتي التعويض المادي في شكل أجور ومزايا ومكافآت ورسوم. من ناحية أخرى، يشمل التعويض غير النقدي السلطة والمسؤولية، وتعويض العمل وبيئة العمل الداعمة.

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية الوصفية. موضوع البحث في حزب العمال. إندوساري نياغا نوسانتارا. وكانت العينة المستخدمة ٥٩ مستجيباً لديهم تقنية أخذ العينات، وهي العينات المشبعة. بيانات هذه الدراسة هي البيانات الأولية للاستبيانات المتعلقة بعبء العمل والتعويضات وأداء الموظفين. كان تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة هو الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج سفسس ١٦.

أظهرت النتائج أنه كلما زاد عبء العمل المعطى، تبعه خطي زيادة في أداء الموظفين. كلما زاد التعويض المادي وغير المادي سيكون له تأثير على زيادة أداء الموظفين. يمكن أن يؤثر عبء العمل والتعويض معا على أداء الموظفين. يهيمن التعويض على تأثيره على عبء العمل على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dan dikerahkan secara seimbang dan manusiawi, karena manusia merupakan modal terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mengacu pada keterampilan pekerja yang berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial secara umum, termasuk keterampilan kerja mental dan fisik. Sumber daya manusia tidak hanya tentang orang, tetapi juga tentang keterampilan karyawan. Bakat, kompetensi, ide, energi karyawan, produktivitas, dan kinerja organisasi secara kolektif disebut sebagai sumber daya perusahaan (Adityawarman et al., 2015: 32).

Masalah sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor lingkungan seperti berkurangnya pasokan energi dan sumber daya alam, percepatan kemajuan teknologi, pembatasan yang diberlakukan oleh berbagai peraturan pemerintah, dan persaingan usaha. Faktor organisasi seperti peningkatan pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas tenaga kerja, peningkatan jumlah karyawan, biaya, dan penurunan produktivitas karyawan (Mustika dan Faslah, 2013: 42). Karyawan merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau lembaga untuk menjamin kelangsungan dan keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja organisasi memburuk ketika kinerja karyawan rendah, dan sebaliknya, kinerja karyawan yang lebih tinggi atau lebih tinggi akan memberikan hasil terbaik dalam mencapai tujuan organisasi (Mustika dan Faslah, 2013: 45).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan prestasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja pegawai yang rendah, kompensasi yang ditawarkan oleh instansi yang tidak sesuai dengan prestasi kerja, komitmen pegawai yang rendah, kedisiplinan pegawai yang rendah, pegawai yang merasa kurang terikat, dan beban kerja yang tinggi yang diberikan oleh lembaga tidak tepat. (Mustika dan Faslah, 2013, 65).

Menurut Astianto (2014: 78), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah jumlah pekerjaan. Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan yang berupa standar kerja perusahaan. Tekanan karyawan dapat datang dari tiga kondisi: Pertama, jumlah pekerjaan yang memenuhi norma. Yang kedua adalah beban kerja yang terlalu banyak (*overload*). Ketiga, beban kerja terlalu rendah (*insufficient manpower*). Bekerja terlalu keras atau terlalu ringan dapat mempengaruhi produktivitas. Beban kerja ringan berarti kelebihan tenaga kerja, dan kelebihan ini hemat biaya karena organisasi harus membayar lebih banyak karyawan untuk produktivitas yang sama. Sebaliknya, jika tenaga kerja tidak mencukupi, atau jika terlalu banyak pekerjaan dan sedikit pekerjaan, akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan. Pada akhirnya, para karyawan terlalu lelah untuk bekerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memperhatikan besarnya beban kerja fisik dan mental. Karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan tugas sehari-hari sambil menyediakan lebih dari setengah massa otot tubuh, penting untuk fokus pada kesehatan sumber daya

manusia perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Berat yang memungkinkan orang untuk bergerak dan bekerja (Fernando et al., 2017).

Sebuah studi oleh Iqbal (2020) menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Febriyanti dan Faslah (2013) menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja dan variabel produktivitas karyawan sebesar 4.444, menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan yang terpengaruh. Penelitian sebelumnya oleh Rolos et al (2018) menemukan bahwa beban kerja yang lebih tinggi cenderung menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Nurwahyuni, Siti (2019) menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi variabel kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan moneter atau non-moneter yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan kepada seorang karyawan, dan karena memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, remunerasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan karyawan. Kompensasi material datang dalam bentuk upah, tunjangan, bonus dan biaya. Di sisi lain, kompensasi non-moneter mencakup pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Tentu saja, memastikan gaji yang tinggi meningkatkan produktivitas dan produktivitas karyawan (Anoki, 2010).

Setiap karyawan perusahaan ingin dihargai sesuai dengan harapan mereka sendiri. Ketika harapan ini terpenuhi, karyawan menjadi lebih dinamis dan produktif. Karyawan akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi harapan

mereka, yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas. Kepuasan karyawan meningkat ketika harapan karyawan terpenuhi di perusahaan. Sebaliknya, ketika harapan karyawan tidak terpenuhi, kepuasan karyawan menurun (Mutiara, 2020).

Mendapatkan gaji yang baik dari suatu perusahaan memiliki efek positif bagi perusahaan. Jika karyawan dihargai untuk pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan bekerja secara internal untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika gaji dinilai tidak adil, karyawan akan kecewa dengan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kinerja terbaik, program insentif dirancang untuk membuat karyawan potensial merasa dihargai dan bersedia untuk tinggal di perusahaan (Wijaya dan Fransisca, 2015).

Penelitian Martinus dan Budyanto (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ballian (2019) Kompensasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pujo dan Saputra (2019) juga menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Mutiara (2020) juga menyimpulkan dari penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Bertentangan dengan penelitian Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2016), mereka mencatat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Yanuar (2017), kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, karakteristik pribadi pemasar berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik energi pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Indosari Niaga Nusantara berdiri pada tahun 1996 di Cikarang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang produk makanan “sari roti” PT. Indosari Niaga Nusantara dalam perkembangannya telah memiliki 3 pabrik produksi serta berbagai depo di jangkauan distribusi se-Indonesia. Sejak tahun 2015, PT. Indosari Niaga Nusantara telah menerapkan standar ISO 9001 : 2008 untuk *quality manajemen system*. Karyawan telah diberikan standar untuk menjaga mutu produksi serta mempertahankan kinerja karyawan. Sayangnya penerapan manajemen kualitas belum menjamin mengenai tekanan besar yang dihadapi oleh karyawan, khususnya di bagian produksi dan marketing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyebutkan jika perusahaan berusaha menekan semaksimal mungkin produksi ketika permintaan sedang tinggi. Tak jarang untuk mengejar target produksi yang diharapkan, karyawan terpaksa harus lembur dengan upah yang kurang layak. Adapun menurut penuturan karyawan bagian marketing, PT. Indosari Niaga Nusantara selalu menekan untuk target penjualan produk. Tak jarang, karyawan terpaksa harus membeli produk tersisa jika marketing gagal closing target. Jika pencapaian penjualan gagal diraih, perusahaan akan memotong gaji dan komisi yang dijanjikan sebesar 25%. *Pressure* tinggi juga dikaitkan ketika marketing dihadapkan dengan

depo agen penjualan yang rendah profitabilitasnya sehingga tim departemen marketing berupaya dengan segala macam analisis produk, evaluasi, hingga pendorongan motivasi.

Meskipun kompensasi material karyawan tercukupi dengan layak, tetapi harus berkesinambungan dengan targetting yang dikejar. Profitabilitas yang besar tentunya membutuhkan *effort* kerja yang tinggi sehingga beban kerja berlebihan dianggap biasa oleh perusahaan. Secara non material, perusahaan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang memadai dan sarana prasarana penunjang yang layak meskipun beberapa fasilitas dibuat eksklusif. Menurut penuturan salah satu HRD, perusahaan memberikan kompensasi besar di akhir tahun berupa bonus tahunan dan reward liburan jika target penjualan tercapai berturut-turut dalam 6 bulan terakhir.

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 PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Indosari Niaga Nusantara?

2. Apakah kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Indosari Niaga Nusantara?
3. Apakah beban kerja dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Indosari Niaga Nusantara?
4. Diantara beban kerja dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui apakah beban kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Indosari Niaga Nusantara.
2. Mengetahui apakah kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Indosari Niaga Nusantara.
3. Mengetahui apakah beban kerja dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan pada PT Indosari Niaga Nusantara.
4. Mengetahui diantara beban kerja dan kompensasi variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara.

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 Praktis

Bagi PT Indosari Niaga Nusantara sebagai masukan untuk dapat mengevaluasi beban kerja dan kompensasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Teoritis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penggunaan hasil penelitian sebelumnya dianggap sebagai dasar untuk melengkapi teori dan konsep yang digunakan. Selain itu, penelitian sebelumnya digunakan untuk memperkuat teori yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2016) bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi kerja, 2) pengaruh motivasi kerja, kompensasi, karakteristik tenaga pemasar terhadap kinerja tenaga pemasar, 3) pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, karakteristik tenaga pemasar melalui motivasi. Penelitian berjenis deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah tenaga pemasar di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang dengan jumlah 10 orang. Sampel penelitian sebanyak 13 responden yang diambil dengan teknik pengambilan *sampling purposive*. Teknik analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, karakteristik individu, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Motivasi, kompensasi, karakteristik individu, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*. Sampel sebanyak 76 orang Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Dwinati, Surati, dan Furkan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Populasi penelitian ini adalah karyawan

Dinas Kebersihan Kota Mataram dengan jumlah 172 dan sampel 63 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Komala (2019) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yakni 106 karyawan dengan jumlah 84 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Purwoko dan Saputra (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telefast Indonesia. Metode penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Telefast Indonesia. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling insidental sebanyak 35 orang responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh

positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Ballian (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Jenis penelitian adalah asosiatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Tujuan penelitian 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 karyawan dimediasi oleh *work life balance*. Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode jenuh sebanyak 73 orang. Teknik analisis data menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. *Work life balance* mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh 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.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Pranadika, Ariani, dan Putra (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Food and*

Beverage Service Department Di Hotel Artotel Sanur Bali. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan. Teknik pengambilan menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mokhammad Yanuar Pradita (2017) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang	Kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), karakteristik karyawan (X_3), motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode <i>sampling purposive</i> . Teknik analisis menggunakan analisis sem.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Pengaruh	Beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan	Teknik pengambilan sampel dengan metode	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh

	Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	kinerja karyawan (Y)	probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda	negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	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 (X) dan kinerja karyawan (Y)	Metode penelitian kuantitatif dan metode analisis regresi sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asurancy Cabang Jivasraya City di Manado.
4	Baiq Nurmalisa Dwinati, Surati, Lalu M Furkan (2019), Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas	Beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y)	Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

	Kebersihan Kota Mataram)			
5	Tia Komala (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung	Kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasilnya, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Pujo Purwoko, Bambang dan Saputra, Rian (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia	Kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Metode penelitian kuantitatif menggunakan metode regresi linier berganda, random sampling dan analisis data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. telefast indonesia
7	Ballian (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemen	Kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Jenis Studi Asosiasi, Slovin's Sampling dan Metode Analisis Data Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan sekaligus di PT.

	Store Cabang Thamrin Plaza Medan			Toserba Mata Hari Tamrin Plaza
8	Nurwahyuni, Siti (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work Life Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	Beban kerja (X), kinerja karyawan (Y) dan <i>work life balance</i> (Z)	Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan kausalitas. Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Machya Mutiara Sani (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang)	Kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (X_3) dan kepuasan kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan formal sampling Slovin dan analisis data menggunakan metode <i>partial least squares</i> (PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Megananda Pranadika, Ni Made Ariani dan Agus Muriawan Putra (2020)	Beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y)	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak <i>food and</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada <i>Food and Beverage Service Department</i> Di Hotel Artotel Sanur Bali		<i>beverage service department</i> di Hotel Artotel Sanur, Bali sejumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.	<i>food and beverage service department</i> di Hotel Artotel Sanur, Bali.
12	Ni Ketut Tista Wulandari, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Harwathy (2021) Pengaruh Stres, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali	Stres (X^1), disiplin (X^2), beban kerja (X^3), dan kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Pad Bar & Grill Legian Bali.
13	Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K Lengkong (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Kompensasi (X^1), disiplin kerja (X^2), dan kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado		jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	
--	---------------------------------------	--	---	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut nomor KEPMENPAN. 75/2004, tentang seperangkat tujuan atau sasaran kerja yang perlu dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada saat yang sama, beban kerja didefinisikan dalam PERMENDAGRIINo. 12/2008 adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dan merupakan hasil perkalian antara jumlah pekerjaan dengan standar waktu. Menurut Meshkati (1998: 78) oleh Hariyati (2011), beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kemampuan seorang pekerja dan persyaratan pekerjaan yang akan dilakukan. Mengingat bahwa pekerjaan manusia adalah mental dan fisik, setiap orang menghadapi pengeluaran energi yang berlebihan dan stres yang berlebihan, tetapi intensitas olahraga yang tidak memadai dapat menyebabkan kebosanan dan kebosanan atau stres negatif. Oleh karena itu, perlu diupayakan intensitas latihan yang optimal yang ada di antara kedua ekstrem tersebut, dan tentunya setiap orang berbeda-beda. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tindakan, waktu, dan tenaga yang harus dikeluarkan seseorang secara fisik dan mental untuk melepaskan kemampuan menyelesaikan suatu tugas.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Prihantini (2007: 65) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti tugas, tata letak, tempat kerja, peralatan dan perlengkapan, kondisi kerja, dan sikap kerja, sedangkan tugas mental, seperti kompleksitas tugas, kompleksitas tugas, atau pelatihan, merupakan tugas yang bertanggung jawab.
 - b. Organisasi tugas seperti jam kerja, istirahat, shift, shift malam, sistem kompensasi, model organisasi, tugas dan desentralisasi.
 - c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
Ketiga aspek ini disebut *stresor*.
2. Faktor Internal, Faktor Internal – Faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari respon terhadap stresor eksternal. Respon tubuh terhadap stres disebut stres, dan tingkat peregangan berlebihan dapat dinilai secara objektif atau subjektif. Faktor intrinsik meliputi faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan).

2.2.1.3 Dampak Beban Kerja

Beban termasuk stres fisik dan mental. Pekerja mungkin menderita cacat atau penyakit terkait pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan atau kekuatan fisik

yang rendah. Kondisi lingkungan pengoperasian (panas, kebisingan, debu, atau bahan kimia) juga dapat memengaruhi kinerja. Secara individu atau bersama-sama, stresor ini dapat menyebabkan gangguan atau penyakit terkait pekerjaan. Masalah kesehatan pekerja dapat disebabkan oleh faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kesehatan pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja, dan risiko kesehatan di lingkungan kerja.

Menurut Ari (2013: 38), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lekas marah. Namun, terlalu sedikit pekerjaan yang dilakukan karena kebosanan karena gerakan berulang. Kebosanan sehari-hari karena terlalu sedikit tugas atau pekerjaan, mengakibatkan konsentrasi yang buruk di tempat kerja. Sehingga berpotensi bahaya bagi pekerja.

2.2.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Salah satu cara untuk mengukur beban kerja adalah dengan Indeks Beban Tugas NASA (NASATLX). Ini adalah pengukuran subjektif (*multidimensional scaling*) yang membutuhkan waktu relatif lama untuk diterapkan (Hart dan Staveland, 1988). Ada enam aspek ukuran beban kerja NASATLX:

1. *Mental Demand* (kebutuhan mental)

Kebutuhan aktivitas mental dan persepsi untuk menyelesaikan tugas.

2. *Physical Demand* (kebutuhan fisik)

Membutuhkan stamina untuk bekerja.

3. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu)

Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

4. *Performance* (kinerja)

Sukses dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang ditetapkan.
ditentukan.

5. *Effort* (tingkat usaha)

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

6. *Frustration Level* (tingkat frustrasi)

Tingkat kecemasan, keputusasaan, dendam, stres, dan kecemasan dibandingkan dengan rasa aman, kepuasan, kesesuaian, kenyamanan, dan kepuasan diri yang dirasakan saat melakukan suatu pekerjaan.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000: 82), terdapat tiga cara dalam menghitung beban staf, yaitu:

1. *Work Sampling*

Upaya sampling adalah kegiatan yang mengukur beban kerja dengan mengamati pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Job sampling merupakan teknik yang dapat digunakan untuk mengukur waktu yang terkait dengan aktivitas perusahaan, aktivitas langsung, dan waktu yang terbuang (Michael, 1989).

2. *Daily Log*

Log harian atau log aktivitas itu sendiri adalah bentuk catatan yang dikelola oleh orang-orang yang relevan. Penggunaan metode ini sangat tergantung pada kejujuran dan kerjasama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

3. *Time and Motion Study*

Penelitian waktu dan gerak adalah studi tentang gerak dan waktu yang diperlukan untuk kerja yang berkaitan dengan efisiensi energi (Sabarguna, 2004). Metode tersebut melakukan pengukuran tugas dengan mengamati dan mencatat riwayat setiap tugas, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap langkah dalam tugas, dan kecepatan tugas. Metode penelitian waktu dan gerak cocok untuk organisasi dengan orang dan aktivitas yang relatif sedikit.

2.2.1.5 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo, 2017: 78) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

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, 2015: 12). Salah satu ajaran Islam mengenai karyawan adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan karyawan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ
وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang

diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”.

Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebaninya 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 :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ
 إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَيَّرَتْهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ فَلَقِيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا
 رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ
 إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطِعْمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاللِّسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا
 تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

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-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.”

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

من حق العبد أن يحصل على الطعام والملابس ، فلا تثقل كاهله 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, 2017: 9-10).

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan, seperti uang, barang, dan lain-lain, yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan (Hasibuan, 2013: 38). Menurut Annie (2019), kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan berupa rasa terima kasih atas kontribusi dan pekerjaannya kepada perusahaan, yang dapat langsung maupun tidak langsung. Keuangan dan insentif juga bisa tidak langsung. Menurut Masram dan Mu`ah (2015: 64), kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif SDM dapat meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Sistem yang baik membuat karyawan senang dan memungkinkan bisnis memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi adalah bagian dari hubungan antara organisasi dan sumber daya manusianya. Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada seorang karyawan dan diterima dari

pekerjaan dan terdiri dari dua bagian. Membayar (dalam bentuk bonus) keuntungan *finansial* seperti asuransi yang dibayar perusahaan dan pembayaran liburan).

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

Secara umum, ketika mempekerjakan karyawan, calon karyawan dengan keterampilan profesional di tempat kerja akan lebih tertarik pada gaji yang lebih tinggi, sehingga peran majikan dalam hal pembayaran harus ditetapkan cukup tinggi untuk menarik kandidat ini. Juga, bagi karyawan yang sudah bekerja, gaji yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Tingkat remunerasi harus kompetitif jika Anda ingin karyawan Anda pindah ke dan dari perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Otoritas penggajian dan penggajian berkomitmen untuk menjunjung tinggi prinsip keadilan. Sangat penting untuk mempertimbangkan keadilan atau konsistensi internal dan eksternal dalam menentukan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Imbalan harus menghargai Anda untuk tindakan yang Anda inginkan untuk meningkatkan perusahaan Anda. Produktivitas, pengalaman, loyalitas,

tanggung jawab baru, dan perilaku lain yang hebat dapat dihargai dengan rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Program kompensasi yang kuat membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tingkat sumber daya manusia yang tepat untuk pekerjaan itu. Tanpa struktur gaji dan penggajian yang terstruktur, organisasi dapat membayar lebih rendah atau membayar lebih kepada karyawan mereka.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Pengelolaan kompensasi diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Anda harus mematuhi batasan hukum negara.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Martoyo (1994) dalam Masram dan Mu'ah berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan atau untuk memastikan keamanan ekonomi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan keadilan dan rasa hormat organisasi terhadap karyawannya (ada keseimbangan antara apa yang karyawan berikan kepada perusahaan dan remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya).

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

Gaji karyawan yang tinggi berarti bahwa organisasi mendapatkan manfaat dan manfaat paling banyak dari karyawan tersebut karena besaran gaji sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut. Semakin banyak karyawan dibayar, semakin banyak kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang berhasil akan mengurangi biaya pekerjaan yang tidak perlu (karena pekerjaan yang kurang efisien dan efektif). Dengan cara ini, kompensasi memungkinkan penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem kompensasi yang baik dapat secara langsung berkontribusi pada stabilitas organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Di sisi lain, gaji yang rendah dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan karena ketidakpuasan. Akibatnya, kecacauan ketidakpuasan ini akan menyebabkan kerentanan ekonomi.

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

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fitur ini menunjukkan bahwa memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang berkinerja tinggi dapat memotivasi mereka untuk bekerja

lebih baik dan berjuang untuk pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, karyawan lebih produktif ketika mereka berpindah atau cenderung berpindah dari pekerjaan berupah rendah ke pekerjaan bergaji tinggi.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Mengalokasikan tunjangan karyawan yang tinggi berarti bahwa organisasi menggunakan karyawannya seefisien dan seefektif mungkin. Hal ini karena, dengan cara ini, organisasi yang berkepentingan dapat mencapai manfaat dan/atau keuntungan yang maksimal. Produktivitas karyawan sangat penting di sini.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai hasil dari pengalokasian dan pemanfaatan sumber daya manusia organisasi secara efisien dan efektif, diharapkan sistem kompensasi dapat secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada stabilitas organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi pada stabilitas nasional dan pertumbuhan ekonomi.

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 kompensasi atas gaji atau upah yang dibayarkan secara berkala berdasarkan tenggang waktu yang ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian sebagian keuntungan melalui tunjangan selain gaji dan upah tetap, yang dapat berbentuk uang atau barang dagangan, THR dan asuransi kesehatan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau *reward* yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Ini permanen atau tidak permanen.

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;

Penggalangan dana, tentu saja, adalah hasil dari kinerja yang dipimpin oleh karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi produktivitas tenaga

kerja maka semakin besar keuntungan organisasi/perusahaan. Besar kecilnya keuntungan perusahaan akan meningkatkan set dana reward, sehingga eksekusi reward akan lebih baik.

- Serikat pekerja;

Pekerja yang menjadi anggota serikat juga dapat mempengaruhi kinerja atau keputusan kompensasi perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja yang menyerukan perbaikan properti. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapat perhatian atau manajemen harus memperhatikan hal ini.

2. Faktor Pribadi Karyawan

- Produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menentukan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan dengan posisi dan posisi yang sama menerima imbalan yang berbeda. Penghargaan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

- Posisi dan jabatan

Perbedaan posisi dan posisi akan mempengaruhi perbedaan reward. Kedudukan dan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawab individu tersebut dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi kedudukan dan kedudukan seseorang

dalam organisasi, semakin besar tanggung jawab yang dimilikinya, semakin tinggi pula imbalan yang diterimanya.

- Pendidikan dan pengalaman

Selain jabatan dan pangkat, latar belakang pendidikan dan pengalaman juga mempengaruhi besaran kompensasi. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih dihargai daripada karyawan yang kurang berpengalaman dan kurang berpendidikan. Mempertimbangkan faktor-faktor ini merupakan bentuk pengakuan organisasi terhadap profesionalisme. Pertimbangan tersebut juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

- Jenis dan sifat pekerjaan

Remunerasi staf lapangan berbeda dengan pekerjaan di dalam ruangan, dan remunerasi pekerja kantoran berbeda dengan pekerjaan administrasi. Demikian pula pekerjaan administrasi berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian imbalan lain ini dimotivasi tidak hanya oleh profesionalisme karyawan, tetapi juga oleh skala risiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan. Sebagai contoh, sebagian besar karyawan di suatu organisasi/perusahaan yang bekerja di lapangan biasanya dibayar 23 kali lipat dibandingkan bekerja di ruangan/kantor. Besarnya ganti rugi sesuai dengan besarnya risiko dan tanggung jawab yang harus ditanggungnya.

3. Faktor Ekstern Organisasi

- Penawaran dan permintaan kerja

Menurut hukum ekonomi pasar bebas, suatu kondisi di mana penawaran tenaga kerja melebihi permintaan akan menghasilkan imbalan yang lebih rendah. Jika kondisi pasar tenaga kerja menunjukkan permintaan tenaga kerja yang tinggi, dan penawarannya rendah, semakin banyak imbalannya, semakin baik. Besarnya remunerasi yang ditawarkan oleh suatu organisasi menunjukkan daya tarik calon karyawan terhadap organisasi tersebut. Namun, dalam situasi di mana jumlah pekerja melebihi lapangan kerja yang tersedia, jumlah kompensasi agak diabaikan.

- **Biaya hidup**

Besaran santunan terutama gaji harus disesuaikan dengan biaya hidup. Biaya hidup disini berarti biaya hidup yang paling rendah. Kompensasi yang diberikan minimal harus sama atau lebih besar dari tingkat penghidupan. Ketika kompensasi yang diberikan di bawah standar hidup, proses kemiskinan nasional terjadi.

- **Kebijakan pemerintah**

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berusaha melindungi rakyat dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam hal kompensasi, pemerintah menetapkan upah minimum, jam kerja per hari, untuk pria dan wanita pada usia tertentu. Dengan SK ini, pemerintah menjamin keberlangsungan kemakmuran di tanah air untuk mencegah praktik organisasi yang dapat menyebabkan kemiskinan di negara ini.

- **Kondisi perekonomian nasional**

Penghargaan karyawan di negara maju secara signifikan lebih tinggi daripada di negara berkembang dan/atau miskin. Jumlah rata-rata kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi di suatu negara mencerminkan apresiasi pemerintah terhadap situasi ekonomi dan sumber daya manusia negara tersebut.

2.2.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2003: 39) diantaranya yaitu:

1. Gaji yang adil di tempat kerja;
2. Bonus pencapaian tujuan;
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 Perspektif Islam

Islam menentukan remunerasi berdasarkan pekerjaan yang dilakukan atau penggunaan tunjangan tenaga kerja. Kompensasi upah mungkin atau mungkin tidak dibayar tunai. Upah juga dapat berupa harta (uang) atau jasa. Karena apapun yang

bisa dihargai bisa menjadi hadiah. Hal ini karena bahan dan formulir pelayanan memiliki syarat yang jelas.

Islam menentukan remunerasi berdasarkan pekerjaan yang dilakukan atau penggunaan tunjangan tenaga kerja. Kompensasi upah mungkin atau mungkin tidak dibayar tunai. Upah juga dapat berupa harta (uang) atau jasa. Karena apapun yang bisa dihargai bisa menjadi hadiah. Ini karena bahan dan formulir layanan memiliki persyaratan yang jelas. Secara khusus, ini berarti bahwa Islam mewajibkan orang yang membuat kesepakatan awal dalam kontrak kerja untuk menggambarkan jenis pekerjaan (deskripsi pekerjaan), kerangka waktu, gaji (kompensasi perumahan) dan jumlah keterampilan yang akan dikembangkan. Ini berarti bahwa upah tertentu dan pembayaran lainnya harus dibayar setelah selesai dan tidak dapat dipotong.

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

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 di atas dapat menjelaskan bahwa setiap perbuatan yang dilakukannya, termasuk bekerja, akan mendapat pahala. Upah atau imbalan yang dibayarkan kepada mereka yang bekerja untuk kita atau bersama kita harus dibayar

sebanding dengan keringat dan usaha. Setiap tetes keringat yang telah menetas harus dikembalikan sebagai upah yang layak.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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 ini menegaskan fakta bahwa kebahagiaan terletak pada sesuatu yang lain: kekayaan berlimpah, kekayaan luar biasa, dan penghematan miliaran dolar. Iman yang benar dan perbuatan baik adalah dua hal yang berbeda. Keduanya akan memberi Anda kebahagiaan sejati dan kehidupan yang baik. Allah menjelaskan swt dalam kata-kata di atas. Ayat ini menekankan bahwa dalam Islam laki-laki dan perempuan dihargai sama dan bahwa perbuatan baik harus disertai dengan iman (Agustin, 2017: 9-10).

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai (*job performance*) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja, karena pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya (Mondy, 2008:56). Menurut Sani (2011: 83), kinerja adalah gambaran tingkat kinerja dimana suatu rencana kegiatan atau pedoman dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis. dari organisasi.

Menurut Rivai (2005:6), kinerja adalah hasil dari berbagai tugas manusia, seperti standar hasil kerja, tujuan, atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan 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). Menurut Wilson dalam Da Silva (2013) 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) memiliki fungsi antara lain:

- a. Sebagai tolak ukur untuk menilai keberhasilan atau kegagalan hasil yang tak tergantikan.

- b. Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Oleh karena itu, kriteria kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan dikaitkan dengan *reward* atau kompensasi dalam sistem kompensasi.
- c. Secara kuantitatif dan kualitatif, memberikan petunjuk pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 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

Karyawan perlu menciptakan pekerjaan dengan hasil tinggi. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja perlu diperhatikan, yakni:

- a. Kualitas pekerjaan, yaitu kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil pekerjaan, dengan tidak mengabaikan kuantitas pekerjaan. Dengan melakukan pekerjaan yang berkualitas, Anda dapat menghindari margin kesalahan dalam menyelesaikan pesanan, dan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat membantu kemajuan bisnis Anda.
- b. Volume kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal. Volume kerja menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu yang bersamaan, sehingga dapat melakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Tanggung jawab, untuk menunjukkan bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.

- d. Inisiatif, yang menunjukkan seberapa kuat karyawan dalam kemampuannya menganalisis, mengevaluasi, membuat, dan mengambil keputusan ketika masalah muncul.
- e. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk bekerja secara vertikal maupun horizontal dengan karyawan lain, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- f. Ketaatan, kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Key performance indicator menurut Wirawan (2009: 49) diperlukan untuk menentukan keberhasilan yang telah dicapai karyawan. Ini memperhitungkan hampir semua pengukuran kinerja 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 Perspektif Islam

Bukan hanya manusia yang diperintahkan Allah untuk mencari makan untuk memenuhi kebutuhannya, tetapi Al-Qur'an diperintahkan untuk mencari apa yang disebut Fadilla Allah, yang secara harafiah berarti limpahan yang berasal dari Allah.

Islam juga mendorong orang-orang beriman untuk bersemangat dalam bekerja dan bersedekah dan menghindari kemalasan. Oleh karena itu, semua pekerjaan yang dilakukan dan dilakukan secara sadar adalah dalam rangka mencari keridhaan Allah dan mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan dalam dirinya untuk mencapai tujuan hidupnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam ayat 132 Surat al-Anm.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا
يَعْمَلُونَ

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:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا
كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

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

Dalam ayat 14 Surah As-Saff, pangkat suatu organisasi adalah pangkat organisasi jika mereka tidak mengikuti bagaimana Allah SWT memerintahkannya untuk berperang secara tertib dengan orang-orang (bekerja) yang berpartisipasi dalam organisasi tertentu. sesuatu untuk mencapai ketertiban, mencapai tujuan kita, dan menggerakkan standar kinerja organisasi kita menjadi lebih baik.

Islam adalah agama rahmat, Lil Alamin, dan Islam adalah agama yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, termasuk yang berhubungan dengan pekerjaan. Islam memberikan pedoman dan aturan bagi umat manusia, khususnya Islam, untuk menghargai segala karyanya. Seperti yang tertulis dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS. Al-Ahqaaf: 19)

Dari ayat itu Allah SWT akan memastikan bahwa semua perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan apa yang telah merekaIlakukan. Artinya, jika seseorang melakukan pekerjaan denganbaik untuk organisasinya, dia juga akan mendapatkan hasil yang baikdari pekerjaannya dan bermanfaat bagi organisasinya. Dari ayat-ayat di atas, kita dapat mengambil pelajaran bahwa setiap orang yang bekerja diberi pahala atas apa yang dia lakukan. Seperti Allah SWT, menyempurnakan orang yang bekerja.

Karyawan perlu memahami tugas pokok dan fungsinya, serta apa yang mereka lakukan. Islam mengklaim bahwa bekerja adalah kewajiban, sehingga memberikan pedoman bahwa umat Islam harus melakukan sesuatu yang serius. Dari Hadits Sahih al-Bukhari sebagai berikut:

لقولنا محمد بن سنان أخبرنا فليح بن سليمان أخبرنا هلال بن علي من آثو بن يسار من أبو هريرة رضي الله عنه قال قال النبي صلى الله عليه وسلم لمن سأله عن الساعة: «إذا وُسيِدَ الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة» (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 hadits-hadits di atas, kita dapat memasukkan esensi memperkenalkan paradigma ke dalam ajaran Islam untuk menjaga profesionalisme dalam bekerja. Ingatlah untuk memiliki rasa ikhlas Lillahi Ta'ala yang benar, karena bekerja bukan hanya mencari materi, tetapi bekerja adalah bagian dari ibadah.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan fokus pada beban kerja, baik fisik maupun mental. Tubuh manusia dirancang untuk melakukan tugas sehari-hari dan menyediakan lebih dari setengah beban, sehingga perusahaan perlu fokus pada bakat mereka untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Berat badan memungkinkan orang untuk bergerak dan menggerakkan tubuhnya. Dengan beban kerja yang efektif, beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau institusi agar perusahaan dapat memberikan beban kerja yang maksimal bagi karyawannya, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja mereka, Anda dapat melihat apakah hal tersebut mempengaruhi Anda (Reinhard, 2017).

Menurut Ambar (2006), beban kerja adalah sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau unitnya dalam waktu dan jumlah pekerja (jam) tertentu. Menurut definisi ini, ruang lingkup beban kerja difokuskan

pada satu atau lebih unit dalam organisasi. Merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Namun, sementara fokusnya adalah pada analisis unit dan unit organisasi, harus ditekankan bahwa beban kerja yang terlibat juga ditanggung oleh karyawan individu. Beban kerja pada akhirnya merupakan tanggung jawab yang diemban oleh setiap orang dalam hubungan waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan menawarkan gaji yang layak yang berdampak positif bagi perusahaan. Ketika membayar karyawan berdasarkan pekerjaan perusahaan, mereka cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, karyawan akan kecewa dengan perusahaan jika kompensasi dianggap tidak masuk akal. Oleh karena itu, untuk mempertahankan karyawan yang baik, perlu dikembangkan rencana kompensasi agar karyawan potensial merasakan nilai dan mau bertahan di perusahaan (Wijaya dan Fransisca, 2015).

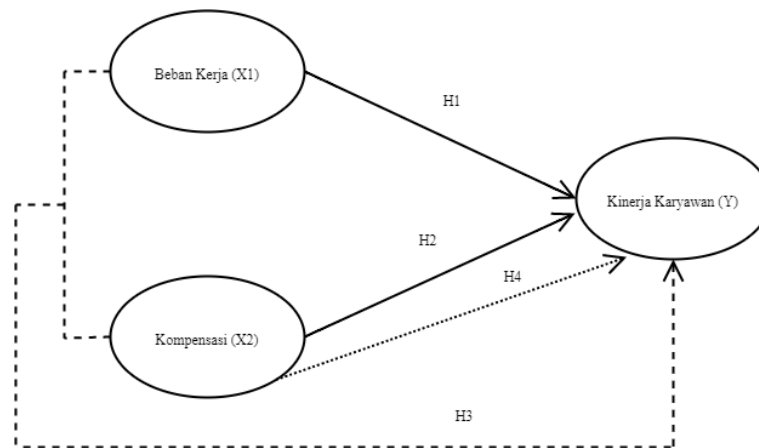
2.3.3 Kompensasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi lebih dominan sebagai dorongan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan diharapkan agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Dwinati, Surati dan Furkan, 2019).

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
-→ = Menunjukkan pengaruh paling dominan

2.5 Hipotesis

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

H1 : Beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Beban kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terungkap bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Menghasilkan data deskriptif yang menggambarkan atau menggambarkan sesuatu berdasarkan sesuatu atau ekspresi dan tindakan yang dapat diamati dalam teks. Sugiyono (2017) menyebut metode kuantitatif merupakan metode untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

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

3.2 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Indosari Niaga Nusantara, Perum PNS Jl. Jalibar blok C3 No.24 Ngadilangkung, Kepanjen, Kab. Malang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk diteliti (Supriyanto dan Maharani, 2013). Populasi pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang sebanyak 59 Karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel mewakili sebagian kecil atau setengah dari total populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013). Jika populasinya besar maka peneliti akan mengambil sampel sebagian dari populasi yang akan dijadikan sampel penelitian, jika populasinya kecil maka penelitian akan mencakup seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2017: 144). Populasi penelitian pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang sebanyak 59 karyawan, sehingga sampel yang diambil sebanyak 59 karyawan.

3.3 Data dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan kuisisioner kepada responden (karyawan) PT. Indosari Niaga Nusantara. 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 adalah data yang diperoleh dengan merekam dokumen resmi yang dikeluarkan oleh PT. Indosari Niaga Nusantara. Dokumen resmi, seperti peraturan, catatan perusahaan, dan catatan resmi tentang tugas dan kewajiban karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner penelitian berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Data yang diperoleh dari metode kuesioner adalah data primer (Sugiyono, 2017). Adapun skala yang digunakan sebagai pengukurannya adalah skala likert.

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)

Dalam hal ini, peneliti menggunakan skala Likert, yang mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden dengan serangkaian pernyataan yang mengukur subjek (Istijanto, 2008), yang nantinya dapat digunakan untuk memperkirakan nilai item.

3.5.2 Dokumentasi

Digunakan untuk mengumpulkan data terkait beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Menurut Bas dan Irvan (2000), penelitian dokumen adalah metode pengumpulan data yang ditujukan pada subjek penelitian. Dalam penelitian sosial, dokumentasi dimaksudkan untuk memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap dari data primer yang diperoleh selama wawancara.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja (X ₁)	1. Kondisi pekerjaan	1. Kondisi pekerjaan	Koesomowidjojo, 2017
	2. Penggunaan waktu kerja	1. Waktu kerja	
	3. Target yang harus dicapai	1. Target yang harus dicapai	
Kompensasi (X ₂)	1. Sistem Kompensasi	1. Gaji yang adil sesuai	Simamora (2003) serta Rivai dan Sagala (2013)
	2. Kebijakan	1. Bonus yang diberikan	
	3. Tunjangan	1. Tunjangan yang sesuai	
	4. Bonus dan insentif	1. Insentif	
	5. Kompensasi tidak langsung	1. Kompensasi tidak langsung	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	1. Dapat menyelesaikan tugas	Wirawan (2009)
	2. Kualitas	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Mampu meminimalisir kesalahan	
	3. Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	

		dengan tepat waktu	
--	--	--------------------	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Singarimbun (1987) dari Asnawi dan Mashuri (2009) menyatakan bahwa plausibility test menunjukkan sejauh mana suatu instrumen/alat ukur dapat mengukur apa yang sedang diukur. Menurut Sugiyono (1999), dasar keputusan tersebut dianggap sah. Asnawi dan Mashuri (2009) “Dapat ditentukan dengan mengkorelasikan skor keseluruhan. Jika korelasi r lebih besar dari 0,30 maka dapat dikatakan valid, sebaliknya jika korelasi r kurang dari 0,30 maka dapat dikatakan Jika tidak valid, perangkat harus dibuang atau diganti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Keandalan mengacu pada tingkat keandalan sesuatu. Dapat diandalkan artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Mencari reliabilitas dengan rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen dengan skor antara beberapa nilai (misalnya 0-10 atau 0-100) atau pada skala 1-3, 1-5 atau 1-7, dst. (Arikunto, 2013).

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

Keterangan:

r_{π} : *Reliabilitas instrumen*

K : *Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal*

b^2 : *Jumlah varians butir*

t^2 : *Varians total*

Keputusan uji reliabilitas adalah apakah r alfa positif atau negatif dan r alfa $>$ r tabel reliabel. Keandalan diwakili oleh sejumlah koefisien keandalan mulai dari 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin tinggi keandalannya. Sebaliknya, semakin mendekati 0, reliabilitasnya semakin rendah (Sugiyono, 2005).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Kuncoro (2007), ketika menggunakan regresi untuk mengevaluasi suatu model pada suatu kumpulan data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozal, 2016). Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dirancang

untuk menentukan apakah residual yang diteliti berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka berdistribusi normal, sebaliknya tidak normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Salah satu untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2013: 142).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam

pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2016).

1.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t-Test)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Cara melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look*: bila nilai Sig lebih kecil daripada derajat kepercayaan 5% maka semua variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.
- b. Membandingkan nilai t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2013).

2. Uji Simultan (F-Test)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013). Untuk menguji statistik F ini, maka pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. *Quick look*: bila nilai Sig lebih kecil daripada derajat kepekaan 5% maka semua variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2013).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah $R^2 < 1$. Jika model regresi diterapkan dan diestimasi dengan tepat, semakin tinggi nilai R^2 , semakin kuat persamaan regresinya, sehingga variabel uji yang optimal dapat diprediksi. (Supriyanto dan Maharani, 2013).

4. Uji Variabel Dominan

Menurut Sunyoto (2011) dalam uji hipotesis ini hanya melihat t_{hitung} mana yang memiliki pengaruh paling besar secara koefisien beta antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dapat dilihat besarnya t_{hitung} dari variabel independen (X). Apabila t_{hitung} lebih besar. Maka, variabel tersebut dikatakan dominan. Menurut Ghozali (2011) Koefisien

beta digunakan untuk melihat pentingnya masing-masing variabel independen secara relatif dan tidak ada multikolinearitas antar variabel dependen. Kedua, nilai koefisien beta hanya diinterpretasikan dalam konteks variabel lain dalam persamaan regresi.

BAB IV

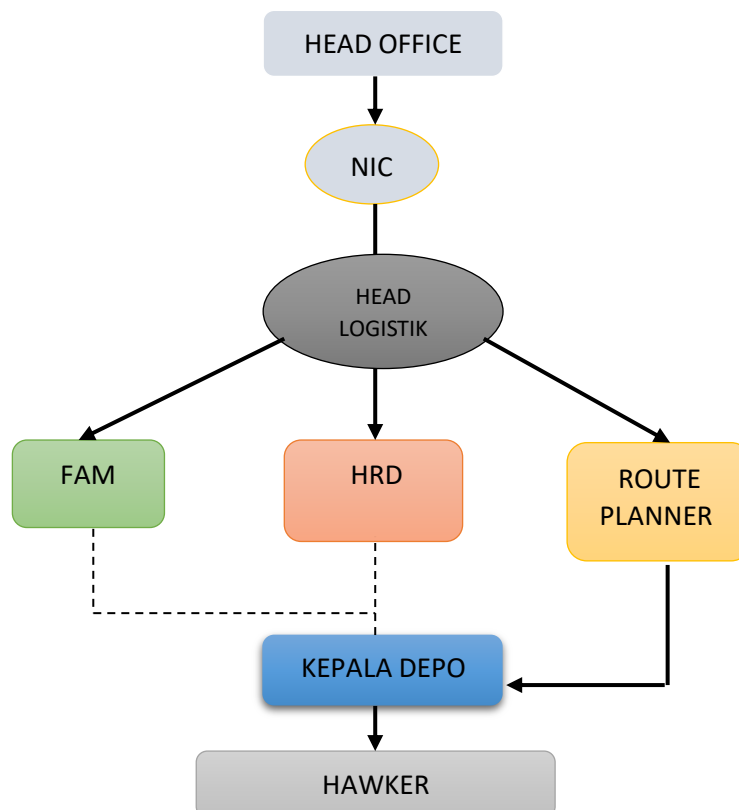
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Indosari Niaga Nusantara adalah distributor tunggal sari roti. PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk mendirikan entitas anak berdasarkan akta pendirian tertanggal 19 Juni 2019. Ruang lingkup usaha bergerak di bidang pabrikan, penjualan dan distribusi roti dan minuman, termasuk tetapi tidak terbatas pada macam-macam roti, roti tawar, roti isi dan segala macam jenis kue lainnya serta segala jenis minuman ringan, termasuk tetapi tidak terbatas pada minuman sari buah, minuman berbahan dasar susu dan minuman lainnya.

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan INN



4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 59 responden pada pegawai untuk menilai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner di dapat sebuah gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	35	59,32
Perempuan	24	40,68
Total	59	100
Usia		
17-25	0	0,00
26-35	17	28,81
36-45	21	35,59
46-55	21	35,59
Total	59	100
Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA	28	47,46
Diploma	20	33,90
Sarjana	11	18,64
Pascasarjana	0	0,00
Total	59	100
Masa Kerja		
0-5 tahun	6	10,17
5-10 tahun	22	37,29
11-15 tahun	10	33,90
> 15 tahun	11	18,64
Total	59	100

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 35 orang atau 59,32% dari total responden, sedangkan sisanya berjenis perempuan

sebanyak 24 orang atau 40,68%. Sehingga mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan.

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia 17-25 tahun sebanyak 0 orang atau 0% dari total responden. Pada usia 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau 28,81% dari total responden. Pada usia 36-45 tahun sebanyak 21 orang atau 35,59% dari total responden. Pada usia 46-55 tahun sebanyak 21 orang atau 35,59% dari total responden.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang atau 47,46% dari total responden. Pada tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 20 orang atau 33,90% dari total responden. Pada tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 11 orang atau 18,64% dari total responden. Pada tingkat pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 0 orang atau 0% dari total responden.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 0-5 tahun sebanyak 6 orang atau 10,17% dari total responden. Pada masa kerja 5-10 tahun sebanyak 22 orang atau 37,29% dari total responden. Pada masa kerja 11-15 tahun sebanyak 20 orang atau 33,90% dari total responden. Pada masa kerja > 15 tahun sebanyak 11 orang atau 18,64% dari total responden.

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 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Item	Keterangan											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	5	8,47	21	35,59	31	52,54	2	3,39	59	100
X1.2	0	0	6	10,17	27	45,76	26	44,07	0	0,00	59	100
X1.3	0	0	5	8,47	32	54,24	19	32,20	3	5,08	59	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item kondisi kerja X1.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 52,54%. Pada item waktu kerja X1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni netral sebanyak 27 responden dengan persentase 45,76%. Pada item waktu istirahat X1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni netral sebanyak 32 responden dengan persentase 54,24%.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Item	Keterangan											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	2	3,39	21	35,59	34	57,63	2	3,39	59	100
X2.2	0	0	2	3,39	14	23,73	38	64,41	5	8,47	59	100
X2.3	0	0	2	3,39	18	30,51	39	66,10	0	0,00	59	100
X2.4	0	0	1	1,69	14	23,73	40	67,80	4	6,78	59	100
X2.5	0	0	2	3,39	26	44,07	30	50,85	1	1,69	59	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dari frekuensi dari item-item dijelaskan item gaji yang adil sesuai X2.1 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 57,63%. Pada item bonus yang diberikan X2.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak

38 responden dengan persentase 64,41%. Pada item tunjangan yang sesuai X2.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 39 responden dengan persentase 66,10%. Pada item insentif X2.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 40 dengan persentase 67,80%. Pada item kompensasi tidak langsung X2.5 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 30 dengan persentase 50,85%.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Keterangan											
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0	3	5,08	16	27,12	37	62,71	3	5,08	59	100
Y1.2	0	0	2	3,39	22	37,29	34	57,63	1	1,69	59	100
Y1.3	0	0	4	6,78	17	28,81	35	59,32	3	5,08	59	100
Y1.4	0	0	1	1,69	19	32,20	37	62,71	2	3,39	59	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

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 37 responden dengan persentase 62,71%. Pada item lebih cepat dalam menjalankan pekerjaan Y1.2 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 34 responden dengan persentase 57,63%. Pada item dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Y1.3 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 59,32%. Pada item dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan Y1.4 jawaban responden yang paling banyak yakni setuju sebanyak 37 dengan persentase 62,71%.

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, terutama yang menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui validitas pemahaman konsep validitas dan validitas realitas empiris. Uji validitas adalah suatu metode untuk mengukur validitas dan tingkat validitas suatu instrumen. Suatu alat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur, atau dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang dipelajari dengan baik. Validitas alat menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang bersangkutan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Ket
Beban kerja	X1.1	0.816	0.252	Valid
	X1.2	0.739	0.252	Valid
	X1.3	0.762	0.252	Valid
Kompensasi	X2.1	0.758	0.252	Valid
	X2.2	0.746	0.252	Valid
	X2.3	0.725	0.252	Valid
	X2.4	0.729	0.252	Valid
	X2.5	0.701	0.252	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	0.795	0.252	Valid
	Y1.2	0.704	0.252	Valid
	Y1.3	0.825	0.252	Valid
	Y1.4	0.757	0.252	Valid

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas menyatakan bahwa secara keseluruhan r hitung nilainya lebih besar dari r tabel (0,252). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

keseluruhan item hasilnya valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat stabilitas, konsistensi, dan keakuratan suatu alat ukur atau pengujian, dan digunakan untuk menentukan seberapa relatif konsisten suatu pengukuran bila diulang. Tes ini digunakan untuk menentukan seberapa konsisten atau stabil jawaban seseorang dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria keputusan adalah variabel tersebut reliabel jika nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,252.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Cronbach Alpha	Batas	Ket
Beban Kerja	0,662	0,252	Reliabel
Kompensasi	0,783	0,252	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806	0,252	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,662, kompensasi (X_2) sebesar 0,783, dan kinerja karyawan sebesar 0,806. Keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan reliabel karena seluruh variabel di atas nilai 0,252.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas model regresi linier berganda antara variabel beban kerja dan kompensasi kinerja karyawan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
59	0,343	Terdistribusi Normal

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai sebesar $0,343 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil penggunaan uji Glejser untuk menguji model regresi linier berganda antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan untuk heteroskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,254	0,801	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi	-1,705	0,094	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan Glejser, metode keputusannya adalah nilai Sig. $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. $< 0,05$ untuk heteroskedastisitas. Nilai Sig dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Tidak terdapat heteroskedastisitas untuk variabel

beban kerja $0,801 > 0,05$. nilai sinyal. Variabel kompensasi $0,094 > 0,05$ tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.1.5.3 Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji VIF.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,991	1,009	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,991	1,009	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji VIF diperoleh hasil nilai VIF setiap variabel independen kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.6 Uji Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) dan variabel paling dominan.

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian hipotesis antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 4.10**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig
Beban kerja	.170	.258	4.446	0.029
Kompensasi	.221	.350	3.925	0.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

- a. Uji parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung (4.446) lebih besar dari t tabel (2.003) atau nilai signifikansi (0,029) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung (3.925) lebih besar dari t tabel (2.003) atau nilai signifikansi (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian hipotesis antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F.

Tabel 4.11**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	12.937	0.000	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hasil pengujian secara simultan dengan Uji F didapatkan nilai F hitung (12.937) lebih dari F tabel (3,16) atau nilai signifikansi (0,000) kurang dari alpha (0,050) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja dan

kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

4.1.6.3 Koefisien Determinasi dan Variabel yang Paling Dominan

Berikut hasil koefisien determinasi antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan R^2 . Untuk menentukan variabel yang paling dominan menggunakan Standardized Coefficients Beta pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regression	0.343	0.311	0.293

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai R Square sebesar 0,343 artinya bahwa besar pengaruh antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,3%. Pengaruh lain terhadap variabel kinerja karyawan yang ditimbulkan faktor lain sebesar 65,7%.

Variabel yang paling dominan adalah kompensasi dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,350. Variabel beban kerja menunjukkan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,258.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari

Niaga Nusantara

Hasil dari penelitian di lapangan pada objek PT Indosari Niaga Nusantara mengenai hipotesis dari beban kerja terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut dibawah dari pada nilai 0,05. Artinya bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian terdahulu dari Iqbal (2020) menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Febriyanti dan Fasliah (2013) menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja dan variabel produktivitas karyawan sebesar 4.444, menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan yang terpengaruh.

Menurut Astianto (2014), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah jumlah pekerjaan. Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan yang berupa standar kerja perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memperhatikan besarnya beban kerja fisik dan mental. Karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan tugas sehari-hari sambil menyediakan lebih dari setengah massa otot tubuh, penting untuk fokus pada kesehatan sumber daya manusia perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Berat yang memungkinkan orang untuk bergerak dan bekerja (Fernando et al., 2017).

PT. Indosari Niaga Nusantara telah menerapkan standar ISO 9001 : 2008 untuk *quality manajemen system*. Karyawan telah diberikan standar untuk menjaga mutu produksi serta mempertahankan kinerja karyawan. Dalam produksi, perusahaan menerapkan mutu yang tinggi sebagai manifestasi *quality product* bagi konsumen.

Manajer marketing seringkali menekan dalam jumlah satuan target harian mingguan dan bulanan. Tuntutan yang besar juga memberikan beban pekerjaan

yang besar pula terhadap karyawan. Sisi positifnya, perusahaan juga memperhatikan kalkulasi beban berlebih yang diberikan dengan memberikan insentif lembur terhitung per jam diluar batas 8 jam kerja normal dan bonus target tertentu yang tercapai. Praktisnya, karyawan akan tetap tetap terpacu kinerjanya meskipun beban kerja yang diberikan semakin tinggi jika senada dengan insentif yang layak.

Kisah nabi musa As. Yang bekerja di rumah nabi Syuaib As., Dalam Qs. Al-Qashash ayat 28 :

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

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".

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 hadis Abu Dzar ra., Rasulullah SAW bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ
 إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَبَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ فَلَقِيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا
 رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرَّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ
 إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاللِّسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا
 تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

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.”

Jika diintrepetasikan secara generic, hadist diatas memberikan anjuran kepada umat islam untuk berlaku egaliter. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan hendaknya juga yang sesuai dan yang mampu untuk dikerjakan sesuai kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan. Bahkan dalam hadist diatas, Rasulullah SAW. Menganjutrkan untuk meringankan dengan turut serta membantu beban kerja berlebih orang lain.

4.2.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari

Niaga Nusantara

Hasil dari penelitian di lapangan pada objek PT Indosari Niaga Nusantara mengenai hipotesis dari kompensasi terhadap kinerja karyawan memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut dibawah dari pada nilai 0,05. Artinya bisa

disimpulkan bahwasanya hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Sejalan dengan Penelitian Martinus dan Budyanto (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Ballian (2019) Kompensasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pujo dan Saputra (2019) juga menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi variabel kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan moneter atau non-moneter yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan kepada seorang karyawan, dan karena memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, remunerasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan karyawan. Kompensasi material datang dalam bentuk upah, tunjangan, bonus dan biaya. Di sisi lain, kompensasi non-moneter mencakup pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, kompensasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Tentu saja, memastikan gaji yang tinggi meningkatkan produktivitas dan produktivitas karyawan (Anoki, 2010).

Dalam praktiknya PT. Indosari Niaga Nusantara telah mengikuti regulasi UU ketenagakerjaan 13 2003 dalam hal pengupahan. Karyawan non manajerial memiliki rate gaji terendah sesuai klasifikasi beban kerja yang dikerjakan dan lama masa bekerja dengan standar upah minimum regional (UMR). Adapun untuk karyawan sektor managerial memiliki gaji rate kisaran 6 hingga 15 juta tergantung klasifikasi jabatan dan tanggung jawab yang diemban serta kinerja. HRD

perusahaan menerapkan penilaian berdasarkan *Key performance indicator* untuk menentukan skala kinerja karyawan secara objektif. Satuan pokok gaji yang diterima belum termasuk dari insentif lembur, produktivitas, serta target distribusi penjualan produk. Secara substantif kompensasi memiliki pengaruh besar dalam kinerja karyawan di PT. Indosari Niaga Nusantara.

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

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa segala sesuatu yang kita kerjakan pasti akan mendapatkan balasan. Intepretasi secara luas, apa yang dikerjakan oleh seseorang hendaknya wajib untuk diberikan upah sesuai dengan apa yang dia kerjakan. Keadilan kompensasi yang diterima karyawan oleh Allah SWT. Dihitung berdasarkan beban kerja dan kewajiban yang dikerjakan.

4.2.3 Beban Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Secara Simultan pada PT Indosari Niaga Nusantara

Hasil dari penelitian di lapangan pada objek PT Indosari Niaga Nusantara mengenai hipotesis dari beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah adanya sebuah pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Artinya bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bisa diterima.

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

Beban kerja dan kompensasi memiliki hubungan kuat dan saling terikat sebagai sebuah variabel penting dalam produktivitas perusahaan. Seringkali jika beban kerja yang diforsir secara berlebih memunculkan penurunan produktivitas. Namun praktik di PT. Indosari Niaga Nusantara terjadi beban kerja yang tinggi justru bisa meningkatkan kinerja karyawan jika diiringi dengan kompensasi yang layak dan mensejahterakan karyawan. Selain kompensasi, PT. Indosari Niaga Nusantara juga mengikutsertakan kewajiban BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir nyaris tidak ada kasus konflik hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan. Secara kondusif HRD selalu menjembatani setiap problem ketenagakerjaan yang terjadi tanpa harus melibatkan mediator dari disnaker. PT. Indosari Niaga Nusantara memberikan upskilling dan reskilling karyawan

khususnya di sektor manajerial guna penerapan inovasi baru dalam peningkatan kinerja tanpa memberikan beban kerja ofensif kepada karyawan melalui sentuhan pengelolaan *supply chain management* yang lebih efektif dan efisien.

4.2.4 Kompensasi Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosari Niaga Nusantara

Hasil dari penelitian di lapangan pada objek PT Indosari Niaga Nusantara mengenai hipotesis variabel mana yang paling dominan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dominasi lebih pengaruhnya dibanding pengaruh dari beban kerja. Bisa disimpulkan bahwa kompensasi menjadi variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Masram dan Mu`ah (2015), kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif SDM dapat meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Sistem yang baik membuat karyawan senang dan memungkinkan bisnis memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

PT Indosari Niaga Nusantara menjamin kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Perhitungan gaji yang diberikan per bulan dengan standar minimum UMR untuk karyawan non manajerial. Sebagai perusahaan distributor, perluasan cakupan pasar menjadi tugas dari PT Indosari Niaga Nusantara. Dalam satuan target capaian perluasan pasar juga berimbas terhadap produktivitas perusahaan.

PT Indosari Niaga Nusantara menjunjung tinggi nilai musyawarah dalam setiap perumusan gaji karyawan. Serikat buruh selalu diikutsertakan HRD dalam setiap pengambilan keputusan mengenai karyawan bahkan terkait kenaikan kompensasi yang diberikan. HRD PT Indosari Niaga Nusantara selalu transparan dan terbuka dalam perincian gaji plus insentif yang diberikan. Hal ini dilakukan agar terbangun rasa saling percaya dan keterbukaan antara pimpinan dan karyawan.

Kompensasi tidak selamanya selalu berbentuk gaji dan insentif, tetapi perusahaan memberikan kompensasi berupa kenyamanan atas lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas ruang kerja yang nyaman, fasilitas olahraga yang memadai, ruang makan/kantin bersih, parkir kendaraan yang luas, serta penyediaan kendaraan antar jemput gratis. Praktisnya, perusahaan semaksimal mungkin memberikan kompensasi yang terbaik dengan harapan akan membentuk lingkungan kerja produktivitas yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT Indosari Niaga Nusantara maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan diiringi dengan peningkatan kinerja dari karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kenaikan kompensasi yang diberikan akan memicu trend positif kinerja karyawan.
3. Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja bisa berjalan beriringan bersama-sama memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.
4. Kompensasi lebih mendominasi pengaruhnya dibanding beban kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Saran

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

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan khususnya standar beban kerja yang telah ditetapkan sesuai regulasi yang berlaku. Meskipun ada lembur yang diberikan ketika ada kelebihan jam kerja dan kapasitas, bukan tidak mungkin

karyawan akan mudah terkena stres, kelelahan, stamina berkurang, dan menurunnya kinerja.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya kerja, K3, *turnover* karyawan, penghargaan, dan lain sebagainya yang berhubungan mengenai hubungan kerja dan industrial. Serta pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

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.
- 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.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aromega, Tanod Nanda., Kojo, Christoffel., Lengkong, Victor P.K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. 7 (1), 741-750.
- Asnawi., Masyhuri. (2009). *Metode Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Malang Press.
- 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.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dwinati, Baiq Nurmalisa., Surati, Furkan, Lalu M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen*. 8 (1).
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- 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.
- Husni, L. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo.
- Ilyas, Yaslis. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekomi Informasi FKM-UI.
- 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.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Masram., Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mathis, L. R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*. 6 (6).
- Pradita, Mokhamad Yanuar. (2017). Pengaruh Komensasi, Gaya Kepemimpin 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.
- Pranandika, Megananda., Ariani, Mi Made., Putra, Agus Muriawan. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Food and Beverage Service Department* di Hotel Artotel Sanu Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. 4 (1), 96-113.
- Prihantini, Lilis Dian. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- 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.
- Ridwan. (2007). *Fiqih Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pt Raya Cesafindo.
- 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.

- Schuler, R. D. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Sugeng, A. D. (2005). *Bunga Rampai Hiperkes 7 Kkedisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- 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.
- Wulandari, Ni Ketut Tista., Mendra, I Wayan., Harwathy, Tjok Istri. (2021). Pengaruh Stres, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali.
- 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

Kepada :
Yth. Bapak/Ibu Pegawai di lingkungan
PT. Indosari Niaga Nusantara
di Kabupaten Malang

Assalamualaikum wr.wb

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi pada Program Studi Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka kami mohon dengan rasa hormat dari Bapak/Ibu untuk menjadi responden dari penelitian ini dengan cara mengisi daftar pertanyaan/ Pernyataan berikut ini.

Semua informasi dari Bapak/Ibu hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberi penilaian terhadap jenjang karir dari Bapak/Ibu. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan sesuai dengan keadaan atau pendapat dari Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Demikian atas segala bantuan dan kerjasamanya dalam hal ini kami ucapkan terimakasih.

Wassamualaikum,

Muhammad Zaha Ghirah Furqoni

KUISIONER

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
2. Usia :tahun
3. Tingkat Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/Diploma/Sarjana
/Pascasarjana**)
4. Masa Kerja : a. 0-5 tahun **) c. 11-15 tahun
b. 5-10 tahun d. > 15 tahun

Keterangan : *) Coret yang tidak perlu

: **) Lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuisisioner berikut dengan memberi tanda “√” (cek) berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A	Beban Kerja (X₁)					
1.	Saya merasa kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah baik					
2.	Saya sudah bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya dapat memenuhi target yang sudah ditentukan perusahaan					

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
B.	Kompensasi (X₂)					
1.	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 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					

NO.	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
C.	Kinerja Karyawan (Y)					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan					

2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik					
3.	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1
1	P	48	1	2	3	3	3	9
2	P	49	2	2	3	4	3	10
3	L	37	3	2	4	4	4	12
4	L	35	3	2	3	3	3	9
5	L	50	2	3	3	3	3	9
6	L	47	2	3	4	3	3	10
7	P	32	2	2	3	3	3	9
8	L	49	1	3	4	3	4	11
9	P	31	1	1	3	3	3	9
10	L	48	1	2	4	3	3	10
11	L	49	3	2	2	2	3	7
12	L	35	2	1	2	3	3	8
13	L	32	2	1	3	3	2	8
14	L	51	2	2	3	2	3	8
15	P	34	2	2	2	2	3	7
16	L	44	1	3	3	3	4	10
17	P	39	1	2	3	3	4	10
18	P	32	3	2	4	4	3	11
19	L	48	2	3	3	4	4	11
20	L	31	1	1	4	4	3	11

21	L	48	2	4	4	3	3	10
22	P	30	3	1	3	3	3	9
23	L	50	1	4	4	4	4	12
24	P	39	2	1	4	3	3	10
25	L	41	2	2	4	4	3	11
26	L	47	1	3	4	3	4	11
27	P	39	1	2	2	2	3	7
28	L	32	3	2	4	3	2	9
29	P	42	1	3	4	3	3	10
30	P	35	2	3	3	4	3	10
31	L	46	1	4	4	4	4	12
32	L	49	1	4	4	4	4	12
33	L	42	3	3	4	3	3	10
34	P	45	1	4	4	4	4	12
35	L	49	1	4	3	4	3	10
36	P	42	2	4	4	4	4	12
37	L	34	3	2	4	3	5	12
38	L	46	1	4	4	4	4	12
39	L	49	1	3	3	4	3	10
40	P	32	3	2	4	4	4	12
41	P	38	2	3	4	4	3	11
42	L	39	1	3	4	3	4	11
43	L	42	1	4	3	3	4	10
44	P	40	1	3	4	4	5	13

45	P	49	1	4	4	3	4	11
46	L	42	3	3	4	4	3	11
47	L	39	2	2	4	4	3	11
48	L	48	1	3	4	2	4	10
49	L	33	2	2	4	4	3	11
50	P	36	1	2	3	2	2	7
51	L	46	1	3	3	4	3	10
52	P	35	2	3	3	3	2	8
53	P	38	3	3	4	4	4	12
54	L	44	1	2	5	4	5	14
55	L	36	2	3	3	4	3	10
56	P	32	1	2	3	3	3	9
57	L	48	1	3	5	3	3	11
58	P	33	1	2	4	4	4	12
59	P	42	2	4	2	3	2	7

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total Y1
3	2	3	2	3	13	4	3	4	4	15
4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	15
3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	17
3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	15
3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	14
4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14
3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	15
3	4	4	3	4	18	5	4	4	5	18
3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	17
3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	14
4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	15
3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	15
4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	21	4	3	3	3	13
4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	15

3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	15
3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	13
4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	13
3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	15
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	14
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15
3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	21	3	3	2	3	11
4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15
4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16
4	5	3	4	4	20	4	4	4	3	15
4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	15
4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	14
4	5	4	4	3	20	2	3	3	3	11
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15
3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	15
4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	14
3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	13
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	14
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	10

4	3	4	4	3	18	4	4	5	5	18
4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	13
4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	15
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16
4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	14
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16
3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	12
3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	15
2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	11
4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	16
4	3	3	3	4	17	2	2	3	3	10
2	2	3	3	3	13	3	2	2	2	9

Lampiran 3 Hasil Uji Statistik

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations			
		Item_1	Item_2	Item_3	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.439**	.443**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Item_2	Pearson Correlation	.439**	1	.303*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000
	N	59	59	59	59
Item_3	Pearson Correlation	.443**	.303*	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000
	N	59	59	59	59
Skor_total	Pearson Correlation	.816**	.739**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

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

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

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.517**	.425**	.449**	.360**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.005	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Item_2	Pearson Correlation	.517**	1	.393**	.385**	.385**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.003	.003	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Item_3	Pearson Correlation	.425**	.393**	1	.457**	.426**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Item_4	Pearson Correlation	.449**	.385**	.457**	1	.402**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Item_5	Pearson Correlation	.360**	.385**	.426**	.402**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.001	.002		.000
	N	59	59	59	59	59	59
Skor_total	Pearson Correlation	.758**	.746**	.725**	.729**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.397**	.567**	.456**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
Item_2	Pearson Correlation	.397**	1	.406**	.405**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.001	.000
	N	59	59	59	59	59
Item_3	Pearson Correlation	.567**	.406**	1	.520**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
Item_4	Pearson Correlation	.456**	.405**	.520**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Skor_total	Pearson Correlation	.795**	.704**	.825**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87885161
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.074
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.454	1.639		2.107	.040
Beban Kerja	.026	.102	.033	.254	.801
Kompensasi	-.127	.074	-.223	-1.705	.094

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.019	3.535		4.088	.000		
Beban Kerja	.170	.357	.258	4.446	.029	.991	1.009
Kompensasi	.221	.215	.350	3.925	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.019	3.535		4.088	.000
Beban Kerja	.170	.357	.258	4.446	.029
Kompensasi	.221	.215	.350	3.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.073	2	10.037	12.937	.000 ^a
Residual	61.859	36	.383		
Total	65.932	38			

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	.392 ^a	.343	.311	.293

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

Lampiran 4 Surat Balasan PT. Indosari Niaga Nusantara



Nomor : 04/INN/1/2022, Malang, 07 Juni 2022
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nama : Muhammad Zaha G.F.
NIM : 15510215
Judul Penelitian : Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indosari Niaga Nusantara

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.

Yang bertanda tangan



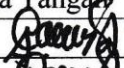
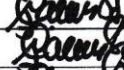



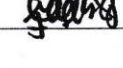



Uch. Khalid Lumat.
Kepala Depo UU Kepanjen.

Lampiran 5 Dokumentasi



Lembar Konsultasi

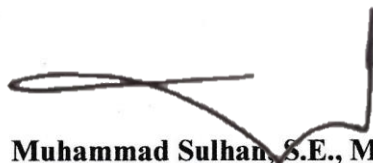
Nama : Muhammad Zaha G.F.
NIM/Jurusan : 155102215
Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indosari Niaga Nusantara

No	Tanggal	Deskripsi	Tanda Tangan
1	10 April 2021	Pengajuan Judul Skripsi	
2	16 Desember 2021	Konsultasi Bab 1, 2 & 3	
3	20 Januari 2022	Konsultasi Revisi Bab 1,2&3	
4	26 Januari 2022	Acc Proposal	
5	20 Februari 2022	Acc Seminar Proposal	
6	12 April 2022	Konsultasi Bab 4&5	
7	23 Mei 2022	Konsultasi Revisi Bab 4&5	
8	17 Juni 2022	Acc Skripsi	
9	17 Juni 2022	Acc Sidang	

Malang, 06 Oktober 2022

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP.19740604200604 1 002

Hasil Turnitin

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang)

ORIGINALITY REPORT

18%	22%	6%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ekonomizona.blogspot.com Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	2%
3	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
5	jmm.unram.ac.id Internet Source	1%
6	adoc.pub Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%