

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti

Marga Yuda Firmansyah¹, Hartanti Nugrahaningsih², Muhammad Zakie Hanifan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor

e-mail: ¹margayuda62@gmail.com, ²hartanti@uika-bogor.ac.id, ³zakie@uika-bogor.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti di Jakarta. Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti di Jakarta dengan jumlah 40 responden. Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 metode analisis datanya dengan menggunakan korelasi dan regresi hasilnya adalah sebagai berikut: Hasil X1 terhadap Y menghasilkan $R = 485$, Hasil X2 terhadap Y menghasilkan $R = 259$, Hasil X1 dan X2 terhadap Y menghasilkan $R = 512$. Uji t hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} = 3,423 > t_{tabel} = 1,685$ berarti terdapat hubungan yang antara kompensasi dengan kinerja. Uji hipotesis parsial yang $t_{hitung} = 1,782 > t_{tabel} = 1,685$ Berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja. Uji hipotesis F $t_{hitung} = 6,574 > F_{tabel} = 3,25$ maka H_0 di tolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of savings and workload on the performance of PT Agung Wijaksana Utama Sakti employees in Jakarta. The method used by this researcher is a quantitative method using primary data. Data were collected using a questionnaire distributed to employees of PT Agung Wijaksana Utama Sakti in Jakarta with a total of 40 respondents. The results of data analysis using the SPSS Version 26 application, the data analysis method using correlation and regression, the results are as follows: Results of X1 for Y produce $R = 485$, Results of X2 for Y produce $R = 259$, Results of X1 and The partial hypothesis t test shows $t_{count} = 3.423 > t_{table} = 1.685$, meaning there is a relationship between improvement and performance. The partial hypothesis test is $t_{count} = 1.782 > t_{table} = 1.685$. This means that there is an

influence between workload and performance. Hypothesis test $F_{count} = 6.574 > F_{table} = 3.25$ then H_0 is rejected (H_a is accepted), meaning that there is an influence between compensation and workload together on employee performance.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi saat ini memberikan peluang pada peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi perusahaan namun disisi lain persaingan semakin meningkat di industri yang sama baik barang maupun jasa. Setiap perusahaan ingin mendapatkan hasil maksimal atau ingin mendapatkan keuntungan dari usaha tersebut. Dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.(Mandasari, n.d.)

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan target pasar yang dicapainya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha di dorong untuk mencapai perusahaan yang efektif dan efisien. Dengan beroperasi secara efektif dan efisien maka perusahaan mampu bersaing di dalam era globalisasi.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. (Sausan et al., 2021)

Untuk meningkatkan sumber daya manusia pada suatu perusahaan yaitu berupa meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi terhadap karyawan. Dengan adanya kompensasi yang mencukupi bagi karyawan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan yaitu berupa target dan visi misi perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (20117) Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan merupakan hasil kali antara *volume* kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.(Sitepu, 2013)

Menurut Purba (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik –baiknya karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Novalina Purba dan Setiyono (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kekuasaan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indodrill Indonesia. Menurut Harsa Arif (2002) bahwa hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Limita Leony Hoki (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Gemilang Medan.

Manajemen perusahaan harus bisa memberikan kompensasi kepada karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Jika perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka mereka akan merasakan kelelahan dan itu dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. (Ramenusa & Kedale, 2021)

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai pada suatu perusahaan juga akan dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum maksimal jika dilihat dari beban kerja yang diterima oleh karyawan. Data beban kerja yang diterima oleh karyawan setiap bulannya.

Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Pada hari kerja jumlah barang yang harus dikirim ke daerah tempat tujuan untuk masing – masing karyawan sebanyak 5 ton barang. Pada hari menjelang akhir pekan atau hari khusus seperti menjelang tahun baru dan hari raya tertentu, jumlah barang yang masuk ke perusahaan dan harus dikirim oleh karyawan akan meningkat 3 – 4 kali lipat dari hari biasa.

Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap bulan target pengiriman tidak tercapai karena beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Beban kerja yang semakin berat, membuat karyawan berada pada kondisi tertekan, karena datang harus lebih pagi dan pulang melebihi jam kerja. Bahkan walaupun jam kerja sudah ditambah, namun pendistribusian barang belum juga selesai. Kondisi inilah yang membuat beban kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti menjadi kurang optimal.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta gaji yang diterima karyawan belum layak. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan memadai serta sesuai dengan beban kerja karyawan maka dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Agung Wijaksana Utama Sakti yang dialami oleh karyawan ialah beban kerja yang tinggi serta kompensasi yang tidak memadai sangat berpengaruh untuk menghasilkan kinerja yang baik. PT Agung Wijaksana Utama Sakti ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk

mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang tidak baik maka akan mempengaruhi kualitas kinerja pada tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Setiap kemajuan perusahaan karyawan memiliki peran penting dan berhubungan langsung dengan konsumen. Perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi dan beban kerja yang seimbang kepada para karyawan agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan jangka waktu tertentu sehingga mendapat hasil yang memuaskan bagi perusahaan (Ramenusa & Kedale, 2021).

Data diatas menunjukkan bahwa terdapat banyak masalah pada perusahaan tersebut yaitu diantaranya: pertama, kompensasi yang tidak memadai dan tidak layak, kedua, beban kerja yang tidak seimbang dengan kompensasi, ketiga, kinerja karyawan menurun sehingga perusahaan tidak mencapai targetnya. Kompensasi yang tidak layak dengan beban kerja akan menimbulkan masalah terhadap kinerja karyawan. dengan demikian target perusahaan tidak tercapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yang pertama uji validitas dan uji reliabilitas, kedua metode analisis data menggunakan korelasi dan regresi, ke tiga Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi (observation) dan Kuesioner (angket), ke empat adapun populasi yang digunakan yaitu karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti yaitu 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 40 responden:

3.1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas terhadap Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi			
No	r tabel	r hitung	Keterangan
P1	,631	,903	Valid
P2	,631	,903	Valid
P3	,631	,734	Valid
P4	,631	,720	Valid
P5	,631	,986	Valid
Beban Kerja			
P6	,631	,734	Valid

P7	,631	,861	Valid
P8	,631	,801	Valid
P9	,631	,678	Valid
Kinerja Karyawan			
P10	,631	,874	Valid
P11	,631	,743	Valid
P12	,631	,706	Valid
P13	,631	,902	Valid
P14	,631	,842	Valid

Sumber: spss versi 26

Hasil uji validitas pada variabel X1,X2 dan Y menunjukkan angka diatas dimana hasil tersebut valid, karena r tabel dengan N=38 pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), terlihat bahwa r hitung untuk setiap item lebih besar dari 0,631 sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel item ini valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Menunjukan ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 berarti ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Cross of value	Keterangan
Kompensasi	0,886	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,642	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: spss versi 26

3.3. Uji korelasi

**Tabel 3 hasil analisis korelasi antara
kompensasi dan kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,485 ^a	,236	,216	1,514

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan perhitungan spss versi 26 bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah sedang dan positif.

Tabel 4 hasil analisis korelasi antara beban kerja dan kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,259 ^a	,168	,042	1,673

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan perhitungan spss versi 26 bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan kinerjakaryawan adalah rendah dan positif.

Tabe 5 analisis korelasi antara kompensasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,222	1,508

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan spss versi 26 bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dan beban kerja secara bersama – sama dengan kinerjakaryawan adalah rendah dan positif.

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres sion	29,889	2	14,945	6,574	,004 ^b
	Residua l	84,111	37	2,273		
	Total	114,000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan perhitungan spss versi 26 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Wijaksana Utama Sakti

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung $3,423 > t$ tabel 1,685, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwakompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Novalina Purba dan Sutiyono, 2022) dengan judul kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Indodril Indonesia dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Wijaksana Utama Sakti

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t hitung $1,782 > t$ tabel $1,685$, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harsa Arif 2022) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru dengan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y) PT Agung Wijaksana Utama Sakti.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi yaitu $Y = 3,463 + 0,403 (X1) + 1,025(X2)$ dan uji hipotesis secara simultan, terlihat bahwa nilai probabilitas variabel Kompensasi dan Beban Kerja lebih besar dari α ($0,00 < 0,05$) dan hasil uji f hitung $6,574 > f$ tabel $3,25$ H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Limita Leony Hoki (2022) bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian ini maka diperoleh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti. Berdasarkan hasil pembahasan Disarankan perusahaan PT Agung Wijaksana Utama Sakti bisa memberikan insentif yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, Disarankan sebaiknya perusahaan PT Agung Wijaksana Utama Sakti lebih memperhatikan seimbang antara beban kerja dan tanggung jawab, Disaranka perusahaan PT Agung Wijaksana Utama Sakti memberikan fasilitas, lingkungan kerja, sarana kerja dan kondisi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Mandasari, W. (n.d.). PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIFITAS PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PABRIK GULA CAMMING).

Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA PURANABILE ABADI BITUNG. 1(4).

Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

Sitepu, A. T. (2013). BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO.

Fadilah, N., & Maghfur, I. (2023). Analisis Pembiayaan Murabahah Dalam Peningkatan SHU Pada Koperasi Karyawan Universitas Yudharta Pasuruan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(3), 244–248. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v1i3.200>

Indriyani, V., Juliono, J., & Purwanto, P. (2023). Pengaruh Online Customer Review dan Celebrity Endorsment Terhadap Eksistensi Di Media Sosial Instagram pada Toko Elv_Bucket Pringsewu. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(3), 277–284. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v1i3.228>

Alius, M., Shofia, A., Triha, H., Satria, T. F., Harma, B., & Mulia, J. R. (2023). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Angkatan Kerja, Inflasi dan Suku Bunga terhadap Jumlah UMKM. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(3), 290–296. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v1i3.232>

Rusli, K., & Amirulmukminin, A. (2023). Pengaruh Relationship Marketing dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Nithalian Collection. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(3), 321–326. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v1i3.222>