

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI SURYA SELARAS
KECAMATAN LUYO KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*(THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEES
PERFORMANCE AT PT BUMI SURYA SELARAS, LUYO DISTRICT,
POLEWALI MANDAR REGENCY)*



RETNO

C01 18 903

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE**

2023

ABSTRAK

RETNO, *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar*, dibimbing oleh Nursyam Anwar dan Muhammad Ramli Supu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, instrumen pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner. Lokasi penelitian dilakukan di PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bumi Surya Selaras yang berjumlah 48 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 3) Kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RETNO, *The Effect of Compensation and Workload on Employees Performance at PT Bumi Surya Selaras Luyo District, Polewali Mandar Regency, supervised by Nursyam Anwar and Muhammad Ramli Supu.*

Research is aimed to know the effect of compensation and workload on employees performance. The research approach is a quantitative approach, the data collection instrument uses a questionnaire or questionnaire. The research location was PT. Bumi Surya Selaras Luyo District, Polewali Mandar Regency. Respondents in this study were all employees at PT. Bumi Surya Selaras, totaling 48 employees. The results showed that: 1) Compensation has a positive and significant effect on employees performance; 2) Workload has no significant effect on employees performance; and 3) Compensation and workload together have a positive and significant effect on employees performance.

Keywords: *Compensation, Workload, Employees Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan sengitnya persaingan dagang di zaman modern, pemilihan bahan baku yang berkualitas sangat penting untuk diperhatikan. Bahan baku yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas juga. Untuk itu penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan karyawan sebagai sumber daya yang terjun langsung dalam pengelolaan bahan baku menjadi produk jadi atau produk setengah jadi. Salah satu perusahaan yang mengelola dan menyalurkan produk setengah jadi adalah PT Bumi Surya Selaras. Perusahaan ini mengelola biji kakao kemudian disalurkan kepada industri pembuatan produk cokelat. PT Bumi Surya Selaras sudah berdiri cukup lama dan memiliki beberapa cabang perusahaan diantaranya di Polewali, Topoyo, Tasiu, Pelattoang dan Kandusuang. Perusahaan ini membeli kakao dari petani kemudian diolah menjadi biji kakao yang berkualitas sesuai standar yang diinginkan pelaku pasar. Tentu dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan khususnya pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin ketat dan meningkat. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut sangatlah diperlukan SDM yang berkualitas, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, serta memiliki kinerja yang tinggi. Perusahaan juga

dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas SDM agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan (Trisna and Guridno, 2021).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri and Onsardi, 2020).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan daripada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam sebuah organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada (Pratama, 2020). Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat mengabaikan *man power*-nya begitu saja. Karena dengan memiliki SDM yang unggul maka perusahaan akan juga mampu menghadapi persaingan dipasar untuk tetap berdiri (Silalahi, 2021).

Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan

harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa mencapai tingkat kinerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut (Dwianto, 2019).

Organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain (Sulaeman, Suryani, Sularmi, and Guruh, 2021).

Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya. Kinerja yang baik tentu akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menghasilkan kinerja yang membangun dari karyawan, seorang manajer perusahaan perlu memperhitungkan pemberian balas jasa dan fasilitas penunjang bagi karyawannya, karena karyawan tentu mengharap imbalan atas pekerjaannya. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap

karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Aromega, Kojo and Lengkong, 2019).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya (Kurniawan, 2022). Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan (Erri, Lestari, and Asymar, 2021).

Kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil bekerja. Karyawan sanggup bekerja dengan lebih baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja (Alfiansyah, 2021). Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut (Sulaeman, Suryani, Sularmi, & Guruh, 2021).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sianturi, 2013). Kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri (Anggi, 2022).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan (Fauzi, 2014).

Perusahaan hendaknya senantiasa meninjau pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai sehingga pegawai dapat terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik (Poluakan, Runtuwene and Sambul, (2019). Apabila harapan pegawai mengenai kompensasi dapat diwujudkan oleh organisasi, maka pegawai akan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya sehingga membangkitkan motivasi yang tinggi dalam bekerja (Kurniawan, 2022).

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu (Rakhman et al, 2022). Kompensasi sangat melekat

dengan kinerja karena kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawan pun termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik. Kompensasi merupakan salahsatu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja sarna dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan (Alfiansyah, 2021).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga fisik dan pikiran (Arifudin, 2019).

Seseorang tentu ingin memenuhi kebutuhannya untuk bertahan hidup, baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier. Tuntutan itulah yang mendasari seseorang untuk bekerja agar kebutuhannya bisa terpenuhi. Ada yang bekerja dengan merintis usaha sendiri serta tak sedikit yang bekerja di

perusahaan-perusahaan besar. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Astuti and Suhendra, 2019).

Dalam sebuah penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat (Fauzi, 2014). Penelitian serupa juga telah dilakukan pada PT. Global Media yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Aifuddin, 2019).

Beberapa hasil tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian pada PT. JAEIL Indonesia yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia, dimana kompensasi dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya (Dwianto, Purnamasari, and Tukini 2019).

Selain kompensasi, penetapan beban kerja kepada karyawan merupakan hal yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat

diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya (Thabroni, 2022).

Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan stres yang berakibat pada performance karyawan (Hakman, Suhadi, and Yuniar, 2021).

Penetapan beban kerja Dan Kompensasi sangat penting diperhatikan. Beban kerja yang makin meningkat yang tidak sebanding dengan peningkatan kompensasi menjadi salah satu alasan beberapa karyawan PT. Sarihusada Generasi Mahardhika mengundurkan diri dari pekerjaannya (Batjo, 2022). Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental psikologis (Polakitang, Koleangan, and Ogi, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan pada Hotel Gran Puri menyimpulkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Rindorindo, Murni, and Trang, 2019). Penelitian serupa juga telah dilakukan pada PT. Grup Global Sumatera yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Neksen, Wadud, and Handayani, 2021).

Beberapa hasil tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian pada PT MBS (Maju Bersama Santoso) yang menyimpulkan bahwa tingginya beban kerja dan stress kerja karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan (Nirmala and Setiani, 2023).

Untuk mendorong kinerja perusahaan, langkah yang bisa diambil ialah dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti halnya PT. Bumi Surya Selaras, perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Polewali Mandar ini perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan beban kerja kepada karyawannya. Adapun jenis kompensasi yang diberikan perusahaan ini diantaranya berupa gaji pokok, bonus, tunjangan serta fasilitas transportasi untuk karyawannya. Sedangkan beban kerja diberikan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai jabatan atau posisi tiap-tiap karyawan.

Selain menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan, penetapan kompensasi dan beban kerja juga disesuaikan dengan posisi dan jenis tugas yang diberikan kepada karyawan. Pemberian tugas tiap karyawan inilah yang juga menentukan kepuasan beban kerja yang diterima. Dalam hal ini, tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan harus sesuai dengan

keterampilan dan kemampuan karyawan. Hal itulah yang perlu diperhatikan manajer PT. Bumi Surya Selaras dalam mengontrol karyawannya agar mereka bisa memberikan kinerja yang diharapkan.

Meskipun kompensasi sudah diberikan atas beban kerjanya masing-masing, namun tak jarang ditemukan permasalahan pada karyawan PT Bumi Surya Selaras. Pernah diterima laporan karyawan yang mengundurkan diri karena telah menemukan pekerjaan lain. Bahkan ditemukan karyawan yang mangkir kerja karena mereka mengambil pekerjaan lain diluar perusahaan. Selain itu tak jarang ditemukan kinerja karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, hingga masih ada beberapa pekerjaan dari karyawan yang tertunda ke hari lain yang seharusnya dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan. Untuk itu diperlukan penelitian untuk memecahkan permasalahan-permasalahan tersebut.

Meskipun sudah ada ditemukan hasil penelitian yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan atau pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah penelitian ini menyandingkan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pada waktu yang sama dalam satu perusahaan. Sehingga dapat diketahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu penelitian.

Kompensasi dan beban kerja merupakan dua hal yang penting untuk diperhatikan oleh manejer perusahaan karena kedua faktor ini mempengaruhi baik

atau tidaknya kinerja karyawan. Namun masih jarang penelitian yang mencari pengaruh kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Hal itulah yang menjadi alasan peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras.

Atas uraian itulah peneliti akan melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar?
- 3) Apakah kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran mengenai pengembangan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan di PT. Bumi Surya Selaras.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritik

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan (Rindorindo, Murni, and Trang, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Tolandang and Uhing, 2021).

Manajemen SDM ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Ahmad, 2021).

MSDM merupakan perpadanan antara sumber daya yang dikelola dengan MSDM pada sektor publik, tanggung jawab yang dimiliki oleh MSDM ini juga sangat penting karena untuk memajukan tujuan perusahaan (Putri et al, 2022).

Manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan hal-hal yang terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan keberlangsungan perusahaan menjadi terganggu (Supriyadi, Khamdari and Susilowati, 2020).

2.1.1.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat (Ahmad, 2021).

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dilakukan diharapkan mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Ahmad (2021), manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam

perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

- 3) Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- 4) Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- 5) Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- 6) Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ahmad (2021), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini meliputi beberapa kegiatan, diantaranya:

- 1) Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan.
- 2) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- 3) Mengembangkan serta mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan di atas.

Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian karena adanya faktor peramalan terhadap kecenderungan lingkungan bisnis yang terus bergerak sangat dinamis. Terkait hal ini, perusahaan harus mampu melihat kecenderungan perkembangan teknologi, seperti yang bisa berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang. Merencanakan sumber daya manusia (karyawan) secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia semakin rumit karena berbagai peraturan memberi peluang yang sama untuk seluruh lapisan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta semakin kompleksnya formasi jabatan yang akan diisi. Proses pengangkatan dan pemberhentian (staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan) ini meliputi:

- 1) *Recruitment* calon pelamar pekerjaan.
- 2) Seleksi calon pekerja atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan.

- 3) Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.

Manajer sumber daya manusia perlu hati-hati pada saat menyaring calon karyawan. Ketika sudah berakhir masa jabatan atau masa kerjanya, maka perusahaan memiliki tanggung jawab harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dengan sebaik-baiknya.

c. Pengupahan Tunjangan

Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran.

- 1) Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan.
- 2) Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan.

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.

d. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

- 1) Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.
- 2) Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
- 3) Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir.

Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior.

Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti

perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- 1) Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
- 2) Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
- 3) Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
- 4) Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

g. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan. Kegiatan yang bisa dilakukan di antaranya:

- 1) Saling menghormati hak-hak antar karyawan atau pegawai.
- 2) Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu panjang maupun pendek dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan profesional. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi pegawai semakin bersemangat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi usaha pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya (Poluakan, Runtuwene and Sambul, 2019).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sulaeman, Suryani, Sularmi, and Guruh, 2021).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan

dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Widodo and Yandi, 2022).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang sementara atau telah dikerjakan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Jenis-jenis kompensasi yang dimaksud sebagai berikut (Maulida, 2019).

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung adalah semua imbalan yang berwujud uang seperti gaji, upah, tunjangan, dan insentif.

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan.
- b) Upah adalah imbalan yang diterima pekerja berdasarkan jam kerja atau jumlah barang atau jasa yang dihasilkan.
- c) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang telah berpartisipasi dalam tercapainya tujuan perusahaan.

d) Insentif adalah kompensasi yang diperoleh karyawan atas prestasi kerjanya atau kinerja yang melebihi standar.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini bernilai uang, namun diberikan secara tidak langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya asuransi kesehatan dan asuransi lainnya. Jenis kompensasi ini juga bisa berupa kendaraan atau tempat tinggal untuk karyawan dengan jabatan tertentu.

3) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi jenis ini tidak berupa uang, tetapi bermanfaat bagi karyawan. Misalnya pengakuan, kebijakan yang disukai atau pemberian cuti atas pencapaian.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Menurut Maulida (2019), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut.

- 1) Mempertahankan karyawan berprestasi yang dianggap potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
- 2) Mendapatkan karyawan yang berkualitas dengan cara memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain.
- 3) Menjamin adanya keadilan antara manajemen dan karyawan dalam perusahaan. Ini merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan.

- 4) Mengefisiensi biaya dengan perencanaan kompensasi yang rasional, yang memberikan keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
- 5) Memenuhi administrasi legalitas.
- 6) Memicu adanya perubahan sikap dan kinerja yang semakin baik yang dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kompensasi

Besaran pemberian kompensasi kepada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015) bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut.

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain (pesaing)
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan Serikat Buruh

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator kompensasi sebagai berikut (Poluakan, Runtuwene and Sambul, 2019).

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

4) Fasilitas

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja berdasarkan jam kerja atau jumlah barang atau jasa yang dihasilkan. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan. Insentif adalah kompensasi yang diperoleh karyawan atas prestasi kerjanya atau kinerja yang melebihi standar. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang telah berpartisipasi dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan menunjang penyelesaian pekerjaan karyawan (Maulida, 2019).

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi (Nurwahyuni, 2019).

Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut (Putra, Handoko, and Haryanto, 2020).

Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan beberapa rincian tugasnya yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu (Munandar, dikutip dari Almaqassary 2008). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Riadi, 2018).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas yang harus dilakukan oleh seorang pekerja atau sekelompok pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Beban kerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hutabarat (2017) faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain.

2) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Faktor somatis

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.

b) Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut (Putra, 2012).

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan dipahami oleh pekerja.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaeman, Suryani, Sularmi, and Guruh, 2021).

Widodo (2022) memberikan penjelasan tentang beban kerja sebagai berikut.

- 1) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
- 2) Kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.
- 3) Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja

Tujuan dari disusunnya indikator kinerja adalah agar perusahaan memperoleh ukuran tentang sejauh mana keberhasilan yang sudah dicapai oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Manfaat dari ukuran pencapaian tersebut yaitu sebagai acuan dalam peningkatan performa kerja para karyawan serta sebagai acuan dalam menyusun manajemen kinerja pada perusahaan kedepannya (Mahatmavidya, 2021).

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Menengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Athalla, 2021):

1. Sikap disiplin

Karyawan yang disiplin mengikuti peraturan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

2. Motivasi kerja

Motivasi yaitu sebuah dorongan yang muncul pada individu yang untuk melakukan pekerjaan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Kompensasi

Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang didapatkan akan memberikan kinerja yang baik pada perusahaannya.

4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karyawan mampu menghasilkan performa kerja yang baik dari karyawan.

5. Lingkungan Kerja

Perusahaan dengan kondisi nyaman dan bersih membuat suasana hati karyawan menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6. Pelatihan Terhadap Karyawan

Pembekalan pelatihan kerja dan edukasi kepada karyawan dapat mempengaruhi performa kerja karyawan.

7. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi membuat pekerjaan dari para karyawan menjadi efektif Dan efisien.

8. Delegasi Tugas

Delegasi Tugas atau pengalihan pekerjaan atau tugas ke karyawan lainnya yang sesuai memungkinkan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai keahliannya masing-masing.

9. Komunikasi yang Kuat

Hubungan dan komunikasi yang baik dalam perusahaan mempengaruhi tercapainya tujuan utama perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2009).

1) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun kajian pustaka yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat memperkuat rumusan kerangka fikir yaitu:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat.
2	Agung, Pupung Purnamasari, dan Tukini (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap

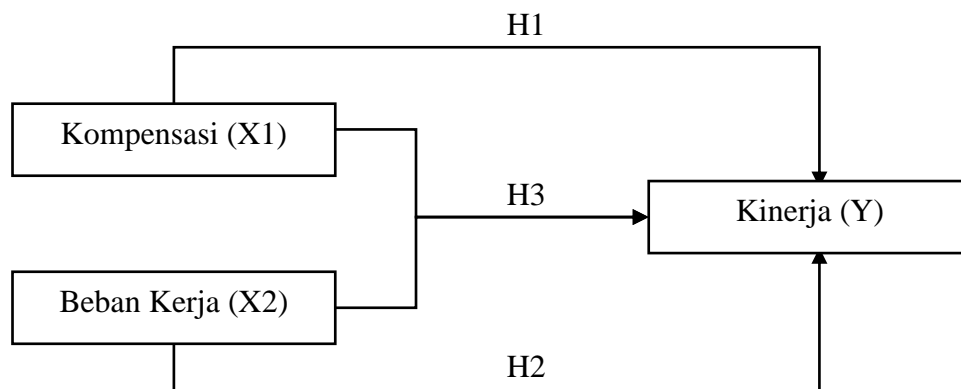
			kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia, dimana kompensasi dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).
3	Opan Arifuddin (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)	Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4	Rocky P Rindorindo, Sri Murni, dan Irvan Trang (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
5	Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grup Global Sumatera	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera
6	Devi Widya Nirmala dan Setiani (2023)	Pengaruh Beban kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MBS (Maju Bersama Santoso)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingginya beban kerja dan stress kerja karyawan PT Maju Bersama Santoso dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sumber: Dari beberapa jurnal (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel kompensasi dan beban kerja dengan variabel kinerja karyawan diatas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

3. Diduga kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar dengan sampel 48 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dikarenakan kompensasi yang memuaskan karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik atas balas jasa yang diberikan.
- 2) Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dikarenakan waktu penelitian atau pengambilan data dilakukan di bulan April dimana saat itu belum memasuki musim panen kakao sehingga jumlah pekerjaan karyawan masih normal. Dengan demikian karyawan merasa beban pekerjaan mereka masih bisa ditangani tanpa beban kerja yang berlebih.
- 3) Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar.

Meskipun Beban Kerja sewaktu-waktu mengalami kenaikan atau penurunan seiring memasuki atau melewati musim panen kakao, tetapi pemberian kompensasi yang memuaskan karyawan mampu membuat karyawan memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

4.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, penelitian dapat memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kepada pimpinan PT. Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar untuk memperhatikan penetapan kompensasi dan beban kerja yang sesuai agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pada dasarnya kinerja karyawan PT Bumi Surya laras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar sudah baik namun harus lebih diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi karyawan PT Bumi Surya Selaras Kecamatan Luyo Kabupaten Polewali Mandar diharapkan tetap memberikan kinerja yang baik dan memberikan masukan atau kritik kepada atasan ketika menemukan suatu hal yang perlu dibenahi, khususnya masalah kompensasi dan beban kerja.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan mengukur variabel lain misalnya variabel

Lingkungan Kerja agar dapat menciptakan temuan baru khususnya peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2021). Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. Retrieved from <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/amp/>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Almaqassary, A. (2022, Mei 15). Pengertian Beban kerja. Retrieved from <https://jobseeker.id/post/view/10002-pengertian-beban-kerja.html>
- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. Bogor: IPB Press.
- Anggi. (2022, April 06). Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan. Retrieved from <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kinerja/>
- Annur, C., M. (2023, Februari 10). Daftar UMP 2023 di Pulau Sulawesi, Provinsi Mana Miliki Upah Terbesar?. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/10/daftar-ump-2023-di-pulau-sulawesi-provinsi-mana-miliki-upah-terbesar#:~:text=Kemudian%2C%20Sulawesi%20Barat%20memiliki%20UMP,2022%20yang%20sebesar%20Rp2.576.016>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Astuti R., & Suhendra. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1-10.
- Athalla, G., F. (2021, Desember 29). Pengertian, Manfaat, dan Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan. Retrieved from <https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Batjo, N. (2022). Pengunduran Diri Karyawan PT. Sarihusada Generasi Mahardhika. *E-journal IAIN Palopo*, 154(4), 1-27.

- Dwianto, S. D., Purnamasari, P., & Turkini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakman, Suhadi, & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47-54.
- Hasibuan, M., S., P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Mahatmavidya, P., A. (2021, November 24). Mengenal Apa itu Indikator Kinerja, Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya. Retrieved from <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>
- Mangkunegara, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, R. (2019, November15). Kompensasi: Pengertian & Jenis-Jenisnya dalam Perusahaan. Retrieved from <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi>

- Meiryani. (2021, Agustus 12). Memahami Analisis Regresi Linear Berganda. Retrieved from [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20\(Ghozali%2C%202018\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20(Ghozali%2C%202018).)
- Meiryani. (2021, Agustus 12). Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear. Retrieved from <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>
- Meiryani. (2021, Agustus 13). Memahami Skala Likert Dalam Penelitian Ilmiah. Retrieved from <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/13/memahami-skala-likert-dalam-penelitian-ilmiah/>
- Neksen, A, Wadud, M., & Handayani S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Maju Bersama Santoso. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 852-859.
- Nurwahyuni, S. (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.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164- 4173.
- Poluakan A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2),70-77.
- Pratama. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12-24.
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Andi: Yogyakarta.
- Purnomo, R., A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss (Untuk Mahasiswa, Dosen, Dan Praktisi)*. Ponorogo: Wade Group.
- Putra, A., S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- Putra, S., Handoko, F., Haryanto, S. (2020). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis Dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Yang

- Optimal Di CV. Jaya Perkasa Teknik Kota Pasuruan. *Jurnal Valtech*, 3(2), 82-85.
- Putri, E.A. et al. (2022). Penerapan fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjungt, R., Anggraini, D., & Riyandi, R, (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 9(1), 83-95.
- Riadi, M. (2018, Januari 10). Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html?m=1>
- Riadi, M. (2022, November 29). Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus). Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html?m=1>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953-5962.
- Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 1*. Jakarta: Kencana.
- Sianturi, M. (2013, Mei 03). Apa Itu Kinerja?. Retrieved from <https://www.google.com/amp/s/www.kompasiana.com/amp/maruasas/552ff08f6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja>
- Silalahi, L., M. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suhaidi, A. (2014, Februari 26). Pengertian Sumber Data, Jenis – jenis Data dan Metode Pengumpulan Data. Retrieved from <https://achmadsuhaidi.wordpress.com/2014/02/26/pengertian-sumber-data-jenis-jenis-data-dan-metode-pengumpulan-data/>

- Sujarweni, V., W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 137-144.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27-34.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thabroni, G. (2022, September 22). Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor. Retrieved from <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara . *Jurnal EMBA*, 9(4), 873-883.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Wahyuni, N. (2014, November 01). Uji Validitas Dan Reliabilitas. Retrieved from <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo D., S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuwanda, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang. S-1 thesis, Universitas Tridinanti Palembang.