

The Effect Of Compensation And Workload On Employee Performance At CV. Karya Gemilang Medan

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Gemilang Medan

Limita^{1*}, Leony Hoki²

S.T Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi^{1,2}

Limita990044@gmail.com¹, leony.hoki@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of doing this research is to determine the reduced performance of employees of CV Karya Gemilang Medan caused by compensation and workload. The theory to support the research is the theory according to experts related to Compensation and Workload. 63 employees were used as the population and the sample in this study. The results showed that compensation and workload simultaneously and partially had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 25.5% and the remaining 74.5% was the influence of other independent variables not examined in this study. this research such as career development, etc.

Keywords : Compensation, Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui penurunan kinerja karyawan CV Karya Gemilang Medan yang disebabkan oleh kompensasi dan beban kerja. Teori yang mendukung penelitian adalah teori menurut para ahli yang berkaitan dengan Kompensasi dan Beban Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 25,5% dan sisanya sebesar 74,5% merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. penelitian ini seperti pengembangan karir, dll.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Saat ini banyak sekali orang yang membutuhkan jasa percetakan untuk memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan perusahaan, pribadi sampai media iklan. Adanya peluang tersebut maka dibentuklah CV. Karya Gemilang Medan yang dimana perusahaan ini bergerak dibidang percetakan hingga iklan seperti baleho. CV. Karya Gemilang Medan ini sudah banyak sekali memiliki pelanggan yang mempercayakan kebutuhan untuk percetakannya kepada perusahaan ini. CV Karya Gemilang Medan juga terus berusaha mengembangkan usahanya agar dapat lebih maju. Namun penjualan pada perusahaan ini mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan karena kinerja dari karyawan perusahaan yang menurun. Hal ini dapat dilihat pada data penjualan perusahaan berikut.

Kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang ini mengalami penurunan dimana perusahaan ini sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan dari pelanggan perusahaan tersebut. selain itu, desain yang diberikan kepada pelanggan juga dianggap monoton sehingga membuat pelanggan menjadi bosan akan desainnya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan perusahaan juga dianggap kurang maksimal sehingga banyak mengalami kendala ketika melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan yang menurun tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dimana diantaranya disebabkan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik (Rivai, 2014). 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. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dimana hampir seluruh karyawan diperusahaan bekerja untuk mendapatkan uang yang dipergunakan untuk kehidupan dari karyawan tersebut. kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja. namun karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap kurang dimana perusahaan jarang memberikan insentif kepada karyawannya. selain itu gaji yang diberikan juga dianggap karyawan kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. kurangnya kompensasi yang diberikan akan membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja sehingga akan menyebabkan penurunan dari kinerja karyawan tersebut (Kasmir, 2016)

Selain itu, beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan. beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Mangkunegara, 2018). Beban kerja yang terlalu besar akan membuat karyawan menjadi sulit dalam melakukan pekerjaannya. beban kerja pada CV karya Gemilang Medan dianggap karyawan cukup besar, hal ini disebabkan karena karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan cukup banyak. Selain itu, target untuk menyelesaikan pekerjaan dari karyawan tersebut dianggap cukup singkat sehingga membuat karyawan menjadi kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya. tingginya beban kerja tersebut akan membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan tersebut (Kasmir, 2016).

Dalam penelitian ini ditemukan adanya kinerja karyawan yang menurun yang dimana kinerja karyawan yang menurun ini disebabkan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut terlihat dari wawancara yang dilakukan kepada para karyawan yang banyak menyatakan kompensasi yang diberikan dikategorikan kurang cukup untuk karyawan. Kompensasi ini juga dikaitkan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimana karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi dan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan yang membuat karyawan menjadi merasas kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berakibat pada penurunnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian dari (Sri Rahayu Muhammad, 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado. Penelitian dari (Anny Sugiarti, 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan sisang kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial dan simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kompensasi

Menurut (Rivai, 2014) Kompensasi merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. kompensasi selalu menjadi alasan seseorang untuk bekerja. hal ini dikarenakan adanya kebutuhan hidup dari karyawan sehingga kompensasi menjadi salah satu komponen penting dalam menentukan kelangsungan hidup seseorang. Kompensasi yang sesuai tentu akan membuat karyawan menjadi semakin semangat dalam bekerja dan begitu juga sebaliknya dimana kompensasi yang semakin rendah akan membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga menurunkan hasil kerja dari karyawan tersebut. Menurut (Kasmir, 2016), indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan

Teori Beban Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Beban kerja sangat di perhatikan oleh karyawan yang ada di perusahaan dimana beban kerja yang tinggi tentu akan membuatkan usaha yang semakin besar dari karyawan tersebut. beban kerja yang dimaksud juga bukan hanya pekerjaan yang diberikan tetapi tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut sehingga hal ini tentu akan menjadi perhatian dari si karyawan. Beban kerja juga akan didapat seiring dengan adanya kenaikan jabatan dimana tanggung jawab semakin besar beban dari pekerjaan juga akan semakin besar. Menurut (Mangkunegara, 2016), adapun indikator beban kerja adalah :

1. Jumlah waktu yang dibutuhkan
2. Tugas yang dibebankan
3. Hasil kerja

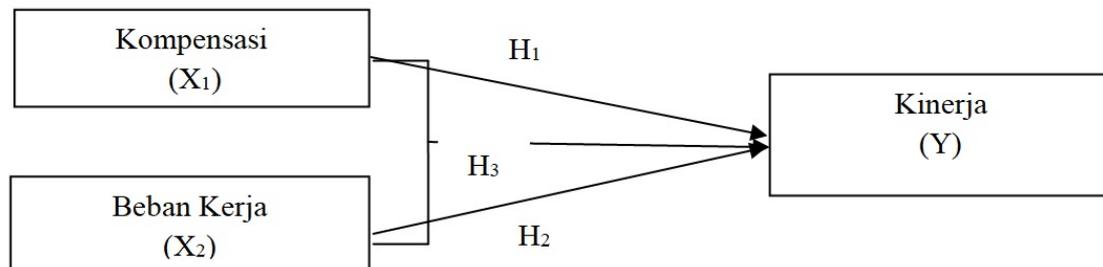
Teori Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016), pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menjadi salah satu faktor penting yang dilihat dari manajemen perusahaan akan sumber daya manusianya dimana kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula sehingga hal tersebut akan berdampak langsung terhadap jalannya perusahaan. Menurut (Wibowo, 2016), terdapat indikator kinerja adalah sebagai berikut.

1. Tujuan.
2. Standar.
3. Umpan balik.
4. Kompetensi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan.
3. Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan.

3. Metode Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV Karya Gemilang Medan berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Sampling jenuh* yang dimana hal ini merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 63 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dimana data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh lembaga itu sendiri dan data tersebut dipergunakan untuk keperluan lembaga itu sendiri. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan CV Karya Gemilang Medan melalui penyebaran kuesioner kepada pelanggan dan wawancara dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari media massa, lembaga lain, buku-buku.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran *likert* dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 25 (Ghozali, 2018). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Y | : Kinerja |
| X ₁ | : Kompensasi |
| X ₂ | : Beban Kerja |
| α | : Konstanta |
| β ₁β ₂ | : Koefisien regresi |
| e | : Error |

Pada penelitian ini pengujian asumsi klasik akan menggunakan 3 uji yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan juga uji heteroskedastisitas. Selain itu, pengujian hipotesis akan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikat. Uji simultan (Uji F) yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang digunakan secara serentak memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (Uji T) yang dimana uji ini mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Kompensasi		Beban Kerja		Kinerja	
	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig	Pearson Correlation	Sig
1	0.635	0.000	0.580	0.001	0.413	0.023
2	0.743	0.000	0.764	0.000	0.492	0.006
3	0.815	0.000	0.715	0.000	0.733	0.000
4	0.664	0.000	0.473	0.008	0.863	0.000
5	0.609	0.000	0.829	0.000	0.661	0.000
6	0.554	0.001	0.618	0.000	0.701	0.000
7	0.511	0.004			0.672	0.000
8	0.809	0.000			0.475	0.008

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pearson correlation berada diatas 0.361 dan signifikan berada di bawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kompensasi	0.807	8
Beban Kerja	0.739	6
Kinerja	0.784	8

Berdasarkan tabel 2 didapat hasil *cronbach's alpha* berada di atas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan adalah reliable

Deskriptif Variabel Penelitian

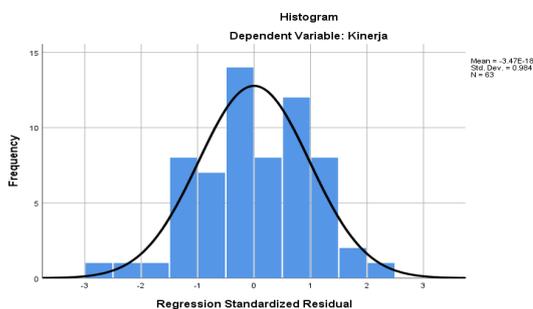
Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	63	21.00	36.00	29.7302	4.13953
Beban_Kerja	63	9.00	26.00	17.0159	3.80361
Kinerja	63	17.00	34.00	26.7778	3.65639
Valid N (listwise)	63				

1. Jumlah data yang digunakan sebanyak 63 sampel yang terdiri dari 63 karyawan pada CV Karya Gemilang Medan.
2. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 34 yang nilai rata-rata sebesar 26,7778 dan nilai standar deviasi sebesar 3.65639

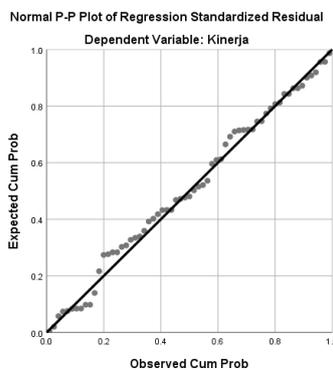
3. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 21 nilai maksimum sebesar 36 yang nilai rata-rata sebesar 29,7302 dan nilai standar deviasi sebesar 4,13953
4. Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 9 nilai maksimum sebesar 26 yang nilai rata-rata sebesar 17,0159 dan nilai standar deviasi sebesar 3,80361.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data grafik ini hampir menyerupai garis kurva yang berbentuk lonceng dengan pola data tidak menceng ke satu sisi aja yaitu ke kiri atau ke kanan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal



Gambar 3. Hasil Uji Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3 diatas, hasil uji ini menunjukkan bahwa pola data yang menyebar dan telah mengikuti garis diagonal yang telah ditetapkan sehingga hasil pengujian ini menunjukkan data telah berdistribusi dengan normal

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15591303
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.064
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Berdasarkan Tabel 4 diatas, uji *kolmogorov-smirnov* ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

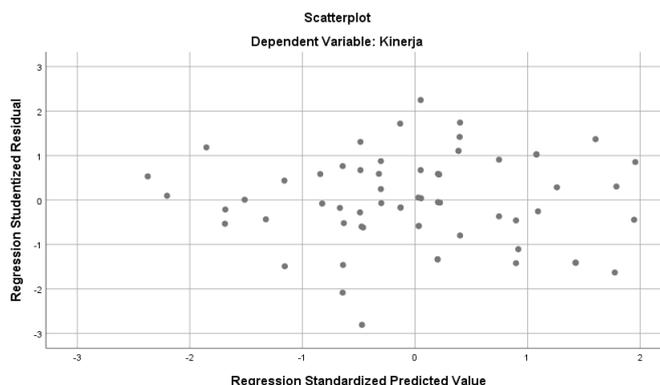
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.869	3.388		3.503	.001		
	Kompensasi	.317	.099	.358	3.212	.002	.997	1.003
	Beban_Kerja	.323	.107	.336	3.011	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh untuk variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data kompensasi dan beban kerja tidak memiliki gejala multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Scatter Plots

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa hasil Uji *Scatter Plots* di atas menunjukkan penyebaran butiran-butiran berada diantara sumbu 0 dan tidak memiliki atau membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Model Analisis Regresi Linier Dan Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.869	3.388		3.503	.001		
	Kompensasi	.317	.099	.358	3.212	.002	.997	1.003
	Beban_Kerja	.323	.107	.336	3.011	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Kinerja = 11.869 + 0.317 Kompensasi + 0.323 Beban Kerja

Makna dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 11.869 artinya jika kompensasi dan beban kerja dianggap konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 11.869.
2. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.317 menyatakan bahwa setiap Peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.317
3. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.323 menyatakan bahwa setiap peningkatan beban kerja satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.323

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.382	2	105.691	10.269	.000 ^b
	Residual	617.507	60	10.292		
	Total	828.889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kompensasi

Dari hasil uji F pada tabel 7 di atas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 10.269 idengan nilai signifikan 0,000 dan dengan menggunakan itabel F adalah $df_1 = k(3) - 1 = 2$ dan $df_2 = n(63) - k(3) = 60$ adalah sebesar 3.15 jadi inilai yang diperoleh F_{tabel} sebesar 3.15 maka hasilnya iadalah $F_{hitung} = 10.269 > F_{tabel} = 3.15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima artinya kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Uji t

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.869	3.388		3.503	.001		
	Kompensasi	.317	.099	.358	3.212	.002	.997	1.003
	Beban_Kerja	.323	.107	.336	3.011	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3.212 dan dengan menggunakan tabel t adalah $df = n(63) - k(2) = 61$ adalah sebesar 1.99962 jadi nilai yang diperoleh t_{tabel} sebesar 1.99962. Dengan demikian $t_{hitung} = 3.212 > t_{tabel} = 1.99962$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan
2. Nilai t_{hitung} beban kerja sebesar 3.011 dan dengan menggunakan tabel t adalah $df = n(63) - k(2) = 61$ iadalah sebesar 1.99962 jadi nilai yang diperoleh t_{tabel} sebesar 1.99962. Dengan demikian $t_{hitung} = 3.011 > t_{tabel} = 1.99962$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.230	3.20808
a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.255 atau sama dengan 25.5% maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel Kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 25.5% sedangkan sisanya sebesar 74.5% (100% - 25.5%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar dari variabel yang diteliti seperti pengembangan karir, pelatihan, dan lain-lain.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai $t_{hitung} = 3.212 > t_{tabel} = 1.99962$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada iCV Karya Gemilang Medan

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Sri Rahayu Muhammad, 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai $t_{hitung} = 3.011 > t_{tabel} = 1.99962$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka kesimpulannya H_a diterima artinya Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Paramitadewi, 2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial dan simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapat nilai $F_{hitung} = 10.269 > F_{tabel} = 3.15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima artinya kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Sri Rahayu Muhammad, 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan, Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah: Bagi perusahaan, disarankan untuk lebih memperhatikan kompensasi dan beban kerja dari karyawan perusahaan agar karyawan perusahaan dapat memiliki kinerja yang lebih baik, Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas bahasan mengenai variabel lainnya untuk mengukur kinerja seperti disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan serta mengganti perusahaan pada objek penelitian

Daftar Pustaka

- Anny Sugiarti, E. H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium : Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *MSDM Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sri Rahayu Muhammad, A. G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA*.
- Sugiyono. (2016). *Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.