

The Effect Of Workload, Competence And Compensation On Employee Performance At PT. Centradist Partsindo Utama

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama

Hady Wijaya^{1*}, Hendry², Hermanto Halim³, Alvian⁴, Richard⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5}

Hendry@unprimdn.ac.id*

ABSTRACT

This study has a purpose in analyzing the workload, competence and compensation on the performance of employees at PT. Central Partsindo Utama. The 46 employees as the population and the research sample and data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results in this study obtained that the workload, competence and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Centradist Partsindo Utama either partially or simultaneously.

Keywords: Workload, Competence, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan dalam menganalisis beban kerja, kompetensi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Adapun 46 karyawan sebagai populasi dan sampel penelitian dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini memperoleh beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi hal yang difokuskan perusahaan dalam rangka menunjang usaha perusahaan yang semakin berkembang. Untuk itu perlu adanya pemerhatian kinerja karyawan dalam perusahaan. PT. Centradist Partsindo Utama merupakan sebuah perusahaan distributor sparepart di Medan. PT. Centradist Partsindo Utama juga memiliki masalah pada kinerja karyawannya dimana karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja sehingga target yang diberikan oleh supervisor sering tidak tercapai yang menyebabkan menurunnya penjualan. Berdasarkan wawancara dengan bagian penjualan pada bulan Februari-April dan Juni-Desember 2020 persentase pencapaian target tidak dapat dicapai dikarenakan stok kurang tersedia. Karyawan kurang memperhatikan ketersediaan stok barang. Penanganan permintaan penawaran pemesanan barang dari pelanggan kurang ditanggapi dengan baik sehingga pelanggan mencari produk lain.

Beban kerja karyawan yang tinggi menyebabkan tingkat kelelahan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan. Beban kerja yang meningkat ini terus menerus di alami oleh karyawan akan mempunyai dampak penurunan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan berpeluan pindah ke perusahaan lainnya. Beban kerja karyawan hendaknya diperhatikan agar karyawan mempunyai kualitas kerja yang tinggi. PT. Centradist Partsindo Utama tidak membuat pemisahan deskripsi masing-masing jabatan secara jelas sehingga terkadang bisa saling menyalahkan antara satu bagian dengan bagian lainnya dan melempar tanggung jawab atau kesalahan kepada bagian lain. Hal ini membuat semakin menurun kepuasan kerjanya dan akhirnya kinerjanya pun juga ikut menurun. Misalnya saja, bagian sales seharusnya hanya bertugas mencari pelanggan baru dan menerima orderan dari pelanggan, namun terkadang sales diberi tugas rangkap sebagai kolektor, karena kurangnya tenaga kerja dan penghematan

biaya. Permasalahan kompetensi yang terjadi di PT. Centradist Partsindo Utama yaitu sebagian besar karyawan yang diterima bekerja tidak memiliki pengalaman kerja sehingga dalam prakteknya karyawan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu kerja dan sering terjadi kesalahan kerja, di samping itu perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan yang kompetensinya tidak mencapai standard. Karyawan memperoleh kompensasi atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu karyawan belum puas terhadap *salary* yang diterima, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuai insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan serta tidak merata/ adilnya kenaikan gaji pada karyawannya.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama”.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja yang dirasakan karyawan yang sangat berat akan berdampak pada psikologis karyawan sehingga tercemrin dari semangat kerja menurun dan kinerja yang menurun (Qoyyimah, dkk 2019:12).

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

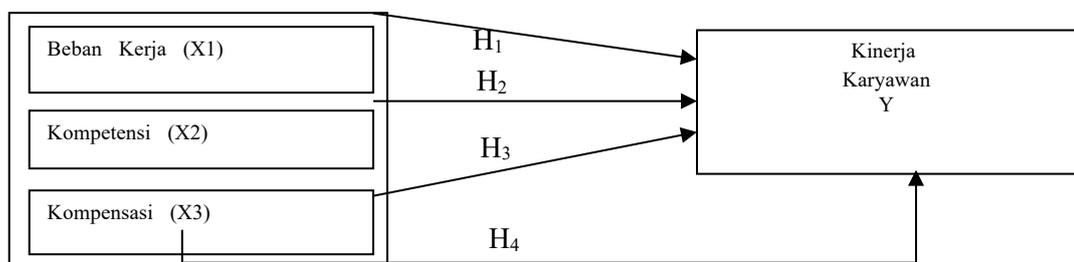
Karakteristik dasar yang harus dimiliki karyawan agar memiliki kinerja yang unggul dalam pelaksanaan tugasnya seperti kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman yang sesuai sehingga dapat mendorong pencapaian pekerjaan yang lebih berkualitas (Sutrisno, 2015).

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan sebagai mestinya atas pengorbanannya kepada perusahaan. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus karena kompensasi merupakan dorongan utama karyawan bekerja lebih baik dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Kerangka Konseptual

Dari hasil pemaparan di atas diperoleh kerangka konseptual yakni:



Gambar 1 Kerangka Konsep

Hipotesis

Penyusunan hipotesis riset yakni:

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama
- H4 : Beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling senses*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari penelitian ini hasil analisis regresi yakni:

Tabel1.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.743	2.965		.925	.360
	BebanKerja	.338	.133	.278	2.535	.015
	Kompetensi	.260	.118	.279	2.213	.032
	Kompensasi	.352	.121	.398	2.903	.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

$$\text{Kinerja karyawan} = 2,743 + 0,338 \text{ beban kerja} + 0,260 \text{ kompetensi} + 0,352 \text{ kompensasi}$$

Apabila nilai konstan untuk kinerja karyawan yang mempunyai arti beban kerja, kompetensi dan kompensasi tidak mengalami peningkatan sebesar 2.743. Apabila setiap kinerja karyawan bertambah 0.388 berarti bahwa beban kerja mengalami perbaikan sehingga nilai kinerja bertambah. Apabila setiap kinerja karyawan bertambah 0.260 berarti bahwa kompetensi mengalami perbaikan sehingga nilai kinerja bertambah. Apabila setiap kinerja karyawan bertambah 0.352 berarti bahwa beban kerja mengalami perbaikan sehingga nilai kinerja tambah.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Adapun hasil determinasi yakni:

Tabel2. Uji Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.784 ^a	.615	.587	6.62804

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, BebanKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Pengujian determinasi menghasilkan nilai sebesar 0.587 dengan kata lain sebesar 58.7% menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kemudian selirih hasilnya dipengaruhi faktor lain di luar dair penelitian ini.

Pengujian Signifikansi Secara Simultan

Penguji F adalah:

Tabel 3.
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2947.271	3	982.424	22.363	.000 ^b
	Residual	1845.098	42	43.931		
	Total	4792.370	45			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Dalam pengujian ini memperoleh hasil $F_{hitung} (22,363) > F_{tabel} (2,83)$ dan $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis diterima yakni beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

Pengujian Signifikansi Secara Parsial

Ujit adalah

Tabel 4.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.743	2.965		.925	.360
	Beban Kerja	.338	.133	.278	2.535	.015
	Kompetensi	.260	.118	.279	2.213	.032
	Kompensasi	.352	.121	.398	2.903	.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel di atas mendapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,535 > 2,018$ dan signifikansi yang diperoleh $0,015 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

Pengujian t mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,213 > 2,018$ dan signifikansi yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

Hasil parsial mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,903 > 2,018$ dan signifikansi yang diperoleh $0,006 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

Pengujian mendapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,535 > 2,018$ dan signifikansi yang diperoleh $0,015 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Dengan dukungan teori Qoyyimah, dkk (2019:12) dan Wasiman (2020) yang memperoleh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja karyawan yang dirasakan terlalu berlebihan yang ditunjukkan adanya tugas rangkap bagi sebagian karyawan, hal ini dikarenakan PT. Centradist Partsindo Utama tidak membuat pemisahan deskripsi masing-masing

jabatan secara jelas sehingga terkadang bisa saling menyalahkan antara satu bagian dengan bagian lainnya dan melempar tanggung jawab atau kesalahan kepada bagian lain. Hal ini membuat semakin menurun kepuasan kerjanya dan akhirnya kinerjanya pun juga ikut menurun. Misalnya saja, bagian sales seharusnya hanya bertugas mencari pelanggan baru dan menerima orderan dari pelanggan, namun terkadang sales diberi tugas rangkap sebagai kolektor, karena kurangnya tenaga kerja dan penghematan biaya

Pengujian t mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,213 > 2,018$ dan signifikan yang diperoleh $0,032 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Dengan dukungan teori Sutrisno (2015:203) dan Sanjaya dan Indrawati (2020) yang memperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat memiliki kinerja yang unggul jika karyawan tersebut memiliki kompetensi dalam bekerja, adapun permasalahan kompetensi yang ada di perusahaan, sebagian besar karyawan yang diterima bekerja tidak memiliki pengalaman kerja sehingga dalam prakteknya karyawan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu kerja dan sering terjadi kesalahan kerja. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dari karyawan itu sendiri dimana pihak HRD pada PT. Centradist Partsindo Utama kurang memperhatikan kompetensi karyawan dalam menempatkan posisi kerja dan divisi karyawan PT. Centradist Partsindo Utama. Ketidaksiharian antara latar belakang pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Misalnya pada posisi *accounting* dimana pelamar yang diterima bekerja di perusahaan ada yang berlatar belakang pendidikan S1 Manajemen dan tamatan SMA dengan rincian pekerjaan yang harus dilaksanakan yaitu menganalisis segala laporan keuangan pada perusahaan yang seharusnya dilaksanakan oleh karyawan yang berlatar belakang S1 Akutansi sehingga membuat karyawan mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, serta laporan keruangan yang diselesaikan karyawan tersebut tidak maksimal dan tidak akurat.

Hasil parsial mendapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,903 > 2,018$ dan signifikan yang diperoleh $0,006 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Dengan dukungan teori Sutrisno (2015:196) dan Hernadhi (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, tidak diberikan tunjangan BPJS kesehatan ataupun asuransi, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuai insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan serta tidak merata/adilnya kenaikan gaji pada karyawannya.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial dan secara simultan beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

Saran

Saran-saran yang berguna adalah memperbaiki beban kerja karyawan dengan melakukan perubahan deskripsi jabatan yang sesuai dengan tugasnya Meningkatkan kompetensi dengan cara pemberian pelatihan kerja. Meningkatkan kompensasi dengan pemberian gaji yang tepat waktu dan menyusun besar kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti

Daftar Pustaka

- Chaerudin. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Marsam. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Qoyyimah, Sedarmayanti dan Fahmi, Irfam. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Rusby, Z., Purwati, A. A., Arif, M., & Hamzah, Z. (2020). Analisa Kompetensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 248-256.
- Sanusi, (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Susanto. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Torang, Syamsir. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Yulianto, Kadarisma dan Amir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara