

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

**Nama : Dhea Febiola Br. Sihombing**

**Npm : 20520154**

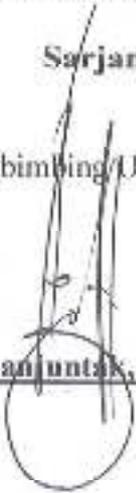
**Program Studi : Manajemen**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA  
SEJAHTERA MANDIRI VULKANISIR**

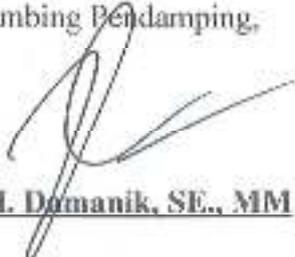
Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama,

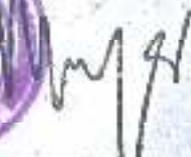
  
Agus N. Simanjuntak, SE., M.M

Pembimbing Pendamping,

  
Hanna M. Damanik, SE., MM



Dekan,

  
Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi,

  
Rominda M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin meningkat, perusahaan harus lebih kompetitif agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting harus dikelola perusahaan untuk memberikan kontribusi yang signifikan secara optimal. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki potensi besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan yang mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan. Hasil atau usaha yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya disebut dengan kinerja karyawan (Feoh *et al.*, 2023).

Salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan ialah kompensasi, dalam konteks ini, mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan finansial lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan pencapaian mereka di tempat kerja. Pentingnya kompensasi dalam memotivasi karyawan tidak bisa diabaikan. Pertama-tama, kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi Silalahi & Nurmayanti, (2023:5).

Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat berperan sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu bersaing tidak hanya dalam menawarkan produk atau layanan terbaik tetapi juga dalam menarik individu berbakat. Kompensasi yang kompetitif dapat menjadi daya tarik bagi individu yang mencari pekerjaan atau karyawan yang ingin membangun karir.

Tak hanya sebagai alat untuk merekrut dan mempertahankan bakat, kompensasi juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja tinggi. Sistem insentif yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Namun, sementara kompensasi dapat menjadi pendorong motivasi dan kinerja karyawan, hal ini tidak bisa dipisahkan dari faktor beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. (Baiq Nurmalisa Dwinati,2019).

Pertama-tama, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental. Karyawan yang terus-menerus menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, kreativitas, dan fokus. Ini dapat berdampak langsung pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan pada akhirnya pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Beban kerja yang tidak seimbang juga dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan bahkan meningkatkan tingkat *turnover*. Karyawan yang merasa terlalu diberi beban kerja tanpa pengakuan atau kompensasi yang sesuai mungkin mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung. Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat mengurangi keseimbangan hidup kerja-keluarga karyawan. Ini dapat memiliki dampak jangka panjang pada kesejahteraan pribadi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan rancangan tugas dan distribusi beban kerja untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dengan mengukur kinerja, dapat diketahui sukses atau tidaknya suatu organisasi. Efisiensi kerja juga menjadi ukuran yang menentukan hasil kerja

karyawan. Kinerja didukung atau dipengaruhi oleh banyak faktor, karena untuk mencapai kinerja yang baik harus didukung oleh faktor-faktor yang memadai.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendaurulangan (*vulkanisir*) ban. Vulkanisir ban adalah suatu proses perbaikan (daur ulang) ban yang sudah aus terpakai menjadi baru dengan cara memberi telapak/*tread* pada permukaan ban (*crown*) tanpa merubah bentuk ataupun merk pada ban dasar dengan jaminan kekuatan/daya tahan tingkat keausan 90% jika dibandingkan dengan ban original dengan harga yang relatif murah. PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir merupakan perusahaan vulkanisir yang berkantor pusat di Medan dan mempunyai pabrik di Tanjung Morawa..

Berikut ini rincian Jumlah Karyawan dan Masing-Masing Bagian/Divisi Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Tahun 2023:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Tahun 2023**

No.	Keterangan	Total (Orang)	Keahlian/Kemampuan
1	Divisi <i>Maintenance</i>	6 Orang	Pemahaman tentang Peralatan/Teknik
2	Divisi Logistik	19 Orang	<i>Organizing</i>
3	Divisi <i>Stock Keeper</i>	1 Orang	Pergudangan/penyimpanan
4	Produksi	62 Orang	<i>Product Quality Skill</i>
5	<i>Marketing</i>	2 Orang	Promosi, <i>Selling</i>
6	<i>Staff Puschasing</i> , HRD, dan Administrasi	10 Orang	Menganalisa masalah dan berkomunikasi dengan baik
7	<i>Security</i>	10 Orang	Menjaga Keamanan dan Keselamatan kerja
<b>Jumlah</b>		<b>110 Orang</b>	

*Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir memiliki 7 bagian yaitu Divisi *Maintenance* memiliki 6 karyawan dengan Kemampuan Pemahaman mengenai peralatan, Divisi Logistik memiliki 19 karyawan dengan kemampuan *organizing* merupakan suatu cara pengaturan pekerjaan dan pengalokasian pekerjaan di antara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien, Divisi *Stock Keeper* memiliki 1 karyawan dengan kemampuan dalam Pergudangan/

penyimpanan untuk memastikan stok barang masih ada dan cukup, Bagian Produksi memiliki 62 karyawan dengan kemampuan untuk memastikan barang yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan, Bagian *Marketing* memiliki 2 karyawan dengan kemampuan mempromosikan produk, *Staff Puschasing*, HRD, dan Administrasi memiliki 10 karyawan dengan kemampuan, *Security* memiliki 10 karyawan dengan kemampuan menjaga keamanan dan keselamatan karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menerapkan skala penilaian kinerja karyawan seperti pada tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian Kinerja**

Nilai	Keterangan
1	Kurang (Kurang Bisa Dengan Bimbingan)
2	Cukup (Bisa dengan bimbingan)
3	Baik (Bisa mengerjakan sendiri)
4	Sangat Baik (Bisa mengerjakan, bisa <i>improvement</i> , bisa menangani masalah)
5	Memuaskan (Benar-benar menguasai, bisa <i>improvement</i> , mampu mengajari orang lain)

*Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Pada Tabel 1.2 dijelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir mengadopsi skala penilaian kinerja yang terdokumentasikan dalam Tabel 1.2. Tabel tersebut menggambarkan lima tingkatan penilaian kinerja, masing-masing memiliki nilai dan keterangan yang spesifik.

Pertama, nilai 1 menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu atau kurang dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, nilai 2 menandakan kemampuan karyawan yang masih memerlukan bimbingan atau cukup dalam kinerjanya. Nilai 3 mencerminkan karyawan yang dapat bekerja mandiri dengan baik. Pada nilai 4, ditekankan pada aspek kualitas, di mana karyawan tidak hanya mampu menjalankan tugas, tetapi juga dapat melakukan perbaikan dan menangani masalah dengan sangat baik. Terakhir, pada nilai 5, karyawan dianggap sebagai

ahli (*expert*) yang tidak hanya menguasai pekerjaannya, tetapi juga mampu memberikan kontribusi pada perbaikan, sambil memiliki kemampuan mengajari orang lain.

Sistem penilaian kinerja ini mencerminkan komitmen PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan tingkat pencapaian dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sistem yang jelas ini dapat memberikan arah dan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, menegaskan transparansi dan kejelasan dalam penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023**

No	Indikator Yang di Nilai
1	Kerajinan
2	Disiplin
3	Kerja Sama
4	Inisiatif Kerja
5	Tanggung Jawab

*Sumber: HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Dari Tabel 1.3 diatas dapat diketahui indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir terdiri dari 5 indikator, yaitu Kerajinan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan teliti, cermat, dan efisien dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, termasuk kualitas hasil pekerjaan, kerapian di tempat kerja, serta kemampuan memperbaiki mesin dan peralatan. Disiplin dengan kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan norma-norma yang berlaku di tempat kerja seperti menghormati jadwal kerja, menggunakan peralatan pelindung diri dengan benar, dan menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Kerja sama dengan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dengan rekan kerja lainnya dalam mencapai tujuan bersama, serta kerja sama yang diperlukan dalam berbagai aktivitas, mulai dari proses pengecekan ban bekas hingga proses terakhir pendaur ulangan ban. Inisiatif Kerja dengan kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan mencari solusi atas masalah atau tantangan yang dihadapi di tempat kerja.

Tanggung Jawab menunjukkan kesediaan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan keputusan yang mereka laksanakan serta karyawan yang bertanggung jawab akan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan mengatasi setiap kendala yang muncul.

Untuk melihat data hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut tabel:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Penilaian Kinerja PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir**

Penilaian Kinerja	Nilai	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Memuaskan (Benar-benar menguasai, bisa <i>improvement</i> , mampu mengajari orang lain)	5	28	23%	19	17%
Sangat Baik (Bisa mengerjakan, bisa <i>improvement</i> , bisa menagani masalah)	4	47	39%	35	32%
Baik (Bisa mengerjakan sendiri)	3	23	19%	19	17%
Cukup (Bisa dengan bimbingan)	2	15	13%	17	16%
Kurang (Kurang Bisa Dengan Bimbingan)	1	7	6%	20	18%
<b>Total</b>		120	100%	110	100%

*Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu dari tahun 2022 sampai tahun 2023. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan nilai 5 (Memuaskan) berjumlah 28 orang, sedangkan pada tahun 2023 berkurang sebanyak 7 orang menjadi 19 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapat nilai 4 (Sangat Baik) berjumlah 47 orang, lalu pada

tahun 2023 berkurang sebanyak 12 orang menjadi 35 orang. Pada tahun 2022 terdapat 23 orang yang mendapat nilai 3 (Baik), sedangkan pada tahun 2023 berkurang sebanyak 4 orang menjadi 19 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapat nilai 2 (Cukup) sebanyak 15 orang, pada tahun 2023 bertambah 2 orang menjadi 17 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan nilai 1 (Kurang) berjumlah 7 orang, namun pada tahun 2023 yang mendapatkan nilai 1 (Kurang) bertambah sebanyak 13 orang menjadi 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Agar kinerja tetap terjaga, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara kompensasi dengan beban kerja karyawan. Melalui kompensasi yang menjamin terhadap kinerja karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga memiliki perasaan puas terhadap hasil kinerja karyawan tersebut. Di dalam perusahaan tersebut bentuk kompensasi berupa kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, komisi (insentif), dan tunjangan. Berdasarkan wawancara salah satu karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menyatakan bahwa masih ada karyawan yang kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dengan adanya waktu lembur yang disebabkan oleh target yang diberikan terlalu tinggi.

Adapun Kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Kompensasi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir**

<b>Jabatan</b>	<b>Gaji Pokok /Bulan</b>	<b>Tunjangan Prestasi/Bulan</b>	<b>Tunjangan Keluarga /Bulan</b>	<b>Bonus/ Tahun</b>
Divisi <i>Maintenance</i>	Rp.5.000.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.5.000.000
Divisi Logistik	Rp.4.500.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.4.500.000
Divisi <i>Stock Keeper</i>	Rp.4.500.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.4.500.000
Produksi	Rp.3.360.000	Rp.400.000	Rp.300.000	Rp.3.360.000
<i>Marketing</i>	Rp.3.580.000	Rp.400.000	Rp.250.000	Rp.3.580.000
<i>Staff Puschasing, HRD, dan Administrasi</i>	Rp.4.000.000	Rp.400.000	Rp.250.000	Rp.4.000.000
<i>Security</i>	Rp.2.500.000	Rp.300.000	Rp.200.000	Rp.2.500.000

*Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Berdasarkan Tabel 1.5 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat dengan masing-masing bagian/divisi, Divisi *maintenance* jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp.5.000.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.5.000.000/tahun, Divisi Logistik jumlah karyawan 19 orang, gaji pokok Rp.4.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.500.000/tahun, Divisi *Stock Keeper* jumlah karyawan 1 orang, gaji pokok Rp.4.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.500.000/tahun, Bagian Produksi jumlah karyawan 62 orang, gaji pokok Rp.3.360.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan, Tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.3.360.000/tahun, *Marketing* jumlah karyawan 2 orang, gaji pokok Rp.3.580.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.400.000/bulan tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan, bonus Rp. 3.580.000, *Staff Puschasing*, HRD, dan Administrasi jumlah karyawan 10 orang, gaji pokok Rp. 4.000.000, tunjangan prestasi Rp.400.000, tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.4.000.000/Tahun, *Security* jumlah karyawan 10 orang, gaji pokok Rp.2.500.000/bulan, tunjangan prestasi Rp.500.000/bulan, tunjangan keluarga Rp.300.000/bulan dan bonus Rp.2.500.000/tahun, diharapkan mampu untuk meningkatkan Kinerja karyawan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Juga memberikan Tunjangan Kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan kepada Karyawan.

Selain kompensasi, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan beban kerja. PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir membedakan produknya ke dalam 3 jenis yaitu produk masak panas (ban mobil kecil), masak dingin (ban mobil truk) dan OTR (ban traktor). Dalam periode Desember 2022 sampai dengan November 2023, masing-masing produk memiliki batasan/target yang harus dipenuhi. Beban kerja pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat tabel berikut :

**Tabel 1.6**  
**Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir Masak Dingin**

<b>Target vulkanisir masak dingin periode Des 2022 – Nov 2023</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Rata-rata (Unit)</b>	<b>Persentase</b>
Des-22	4911 Ban	28/Bulan	175	94%
Jan-23	4731 Ban	26/Bulan	182	91%
Feb-23	4672 Ban	24/Bulan	195	90%
Mar-23	5128 Ban	26/Bulan	197	99%
Apr-23	4186 Ban	20/Bulan	209	81%
Mei-23	4639 Ban	24/Bulan	193	89%
Jun-23	4710 Ban	25/Bulan	188	91%
Jul-23	4873 Ban	26/Bulan	187	94%
Agust-23	4618 Ban	29/Bulan	159	89%
Sep-23	4901 Ban	27/Bulan	182	94%
Okt-23	4926 Ban	31/Bulan	159	95%
Nov-23	4503 Ban	27/Bulan	167	87%
<b>TARGET</b>	<b>5200 Ban</b>			

*Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Tabel 1.6 menampilkan data produksi vulkanisir masak dingin ( ban mobil truk) di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dari Desember 2022 hingga November 2023. Produksi bulan Desember 2022 mencapai 4,911 unit dalam 28 hari kerja dengan rata-rata 175 unit per hari, mencapai 94% dari target. Januari 2023 mengalami penurunan sedikit dengan produksi 4,731 unit dalam 26 hari kerja, rata-rata 182 unit per hari, dan pencapaian target sebesar 91%.

Februari 2023 menunjukkan produksi 4,672 unit dalam 24 hari kerja dengan rata-rata 195 unit per hari, mencapai 90% dari target. Maret 2023 mencatat puncak produksi sebesar 5,128 unit dalam 26 hari kerja, rata-rata 197 unit per hari, dengan pencapaian target 99%. April 2023 mengalami penurunan signifikan dengan produksi 4,186 unit dalam 20 hari kerja, rata-rata 209 unit per hari, dan pencapaian target 81%. Bulan-bulan berikutnya hingga November 2023 menunjukkan fluktuasi produksi, dengan beberapa bulan mencapai persentase pencapaian target di atas 90%, seperti Juli dan September, sementara bulan-bulan lainnya berada di kisaran 87-89%. Pada bulan November 2023, produksi

mencapai 4,503 unit dalam 27 hari kerja, rata-rata 167 unit per hari, dan persentase pencapaian target 87%. Meskipun target produksi adalah 5,200 unit, perusahaan belum mencapai target tersebut selama periode tersebut.

Dilihat dari segi kompensasi, selama Desember 2022 hingga November 2023, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menghadapi fluktuasi produksi vulkanisir masak dingin. Pada Desember 2022, produksi mencapai 94% dari target dengan rata-rata 175 unit per hari. Januari 2023 mengalami penurunan menjadi 91% dari target, meskipun rata-rata produksi harian naik menjadi 182 unit. Pada Februari 2023, pencapaian target kembali menurun menjadi 90%, namun rata-rata produksi harian meningkat menjadi 195 unit. Maret 2023 mencapai puncak produksi dengan pencapaian target 99%, rata-rata produksi per hari 197 unit. Namun, April 2023 turun signifikan menjadi 81% dari target, meskipun rata-rata produksi per hari tetap tinggi, yaitu 209 unit. Pada Juli dan September 2023, mencapai persentase di atas 90%, sementara pada November 2023, produksi mencapai 87% dari target, dengan rata-rata produksi per hari 167 unit.

Beban kerja juga bervariasi, dengan penurunan hari kerja pada Januari dan April 2023, serta peningkatan pada November 2023. Dengan fluktuasi ini, perusahaan menghadapi tantangan mencapai target produksi 5,200 unit. Meskipun rata-rata produksi harian tinggi, penurunan produksi menunjukkan perlunya upaya perluasan dan perbaikan untuk memastikan konsistensi dan pencapaian target yang diinginkan.

**Tabel 1.7**  
**Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir Masak Panas**

<b>Target vulkanisir masak panas periode Des 2022 – Nov 2023</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Rata-rata (Unit)</b>	<b>Persentase</b>
Des-22	1544 Ban	28/Bulan	12	97%
Jan-23	1364 Ban	26/Bulan	14	85%
Feb-23	996 Ban	24/Bulan	12	62%
Mar-23	1305 Ban	26/Bulan	12	82%
Apr-23	802 Ban	20/Bulan	40	50%
Mei-23	1164 Ban	24/Bulan	49	73%
Jun-23	988 Ban	25/Bulan	40	62%

Jul-23	780 Ban	26/Bulan	30	49%
Agust-23	1078 Ban	29/Bulan	37	67%
Sep-23	994 Ban	27/Bulan	37	62%
Okt-23	889 Ban	31/Bulan	29	56%
Nov-23	1016 Ban	27/Bulan	38	64%
<b>TARGET</b>	<b>1600 Ban</b>			

Sumber: PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Tabel 1.7 menampilkan data produksi vulkanisir masak panas (ban mobil kecil) di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dari Desember 2022 hingga November 2023. Ada empat kolom utama: Bulan, *Hot Cure* (jumlah produksi vulkanisir masak panas), Hari Kerja (jumlah hari kerja dalam sebulan), Rata-rata (rata-rata produksi per hari kerja), dan Persentase (persentase pencapaian target produksi).

Pada Desember 2022, produksi mencapai 1544 unit selama 28 hari kerja, dengan rata-rata 12 unit per hari dan pencapaian target 97%. Namun, pada Januari 2023, produksi turun menjadi 1364 unit dalam 14 hari kerja, dengan rata-rata 14 unit per hari dan pencapaian target 85%. Februari 2023 mengalami penurunan signifikan dengan produksi 996 unit dalam 12 hari kerja, rata-rata 12 unit per hari, dan pencapaian target 62%. Maret 2023 mengalami peningkatan sedikit dengan produksi 1305 unit dalam 14 hari kerja, rata-rata 12 unit per hari, dan pencapaian target 82%. April 2023 terlihat penurunan dramatis menjadi 802 unit dalam 20 hari kerja, dengan rata-rata 40 unit per hari, dan pencapaian target 50%. Bulan-bulan berikutnya mengalami fluktuasi produksi. Juni 2023 terlihat peningkatan menjadi 1164 unit dalam 24 hari kerja, rata-rata 49 unit per hari, dan pencapaian target 73%. Meskipun Juli 2023 mengalami penurunan, Agustus 2023 kembali meningkat menjadi 1078 unit dalam 29 hari kerja, rata-rata 37 unit per hari, dan pencapaian target 67%. Hingga November 2023, produksi mencapai 1016 unit dalam 27 hari kerja, rata-rata 38 unit per hari, dan pencapaian target 64%. Target produksi bulanan adalah 1600 unit. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran rinci tentang kinerja produksi vulkanisir masak panas PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, memungkinkan analisis tren dan evaluasi pencapaian target bulanan.

Dilihat dari segi kompensasi, selama periode Desember 2022 hingga November 2023, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir mengalami fluktuasi yang signifikan dalam produksi dan rata-rata produksi per hari kerja. Pada Desember 2022, perusahaan mencapai puncak tertinggi produksi sebanyak 1544 unit dengan rata-rata 12 unit per hari kerja dan berhasil mencapai target sebesar 97% dalam 28 hari kerja. Namun, pada bulan Januari 2023, meskipun rata-rata produksi per hari naik menjadi 14 unit, jumlah produksi turun menjadi 1364 unit, dan pencapaian target hanya mencapai 85% dalam 14 hari kerja. Februari 2023 menjadi bulan kritis dengan produksi dramatis turun menjadi 996 unit, rata-rata 12 unit per hari kerja, dan pencapaian target mencapai 62% dalam 12 hari kerja.

Maret 2023 menunjukkan sedikit peningkatan produksi (1305 unit) dengan rata-rata 12 unit per hari kerja dan pencapaian target 82% dalam 14 hari kerja. April 2023 mencatat dramatis turunnya produksi menjadi 802 unit, meskipun rata-rata produksi per hari tinggi mencapai 40 unit. Beban kerja pada bulan ini mencapai 20 hari kerja, dan pencapaian target produksi hanya mencapai 50%. Juni 2023 mencatat peningkatan signifikan produksi (1164 unit) dengan rata-rata 49 unit per hari kerja, dan mencapai target 73% dalam 24 hari kerja. Juli dan Agustus 2023 menunjukkan stabilitas produksi, meskipun dengan fluktuasi yang tetap. Produksi pada Juli mencapai 1078 unit, rata-rata 37 unit per hari kerja, dan pencapaian target 67% dalam 29 hari kerja. Agustus 2023 menunjukkan kembali peningkatan produksi (1078 unit) dengan rata-rata 37 unit per hari kerja, dan pencapaian target 67% dalam 29 hari kerja. Pada November 2023, produksi stabil sebanyak 1016 unit, dengan rata-rata 38 unit per hari kerja, dan mencapai target 64% dalam 27 hari kerja. Secara keseluruhan, fluktuasi produksi dan rata-rata produksi per hari kerja terjadi sepanjang periode, sementara beban kerja bervariasi dari bulan ke bulan. Pencapaian target produksi menunjukkan tren naik-turun, dan analisis tren serta evaluasi terhadap target bulanan dapat membantu perbaikan kinerja produksi di masa mendatang.

Beban kerja yang bervariasi juga dapat memengaruhi strategi kompensasi. Jika ada bulan dengan beban kerja yang tinggi, perlu dipertimbangkan apakah perlu dilakukan penyesuaian kompensasi atau pemberian insentif tambahan untuk

menjaga motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, pada bulan-bulan dengan beban kerja yang lebih ringan, strategi kompensasi dapat disesuaikan sesuai dengan kinerja dan pencapaian individu.

**Tabel 1.8**  
**Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir OTR**

<b>Laporan Produksi Vulkanisir OTR Periode Des 2022 - Nov 2023</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Rata-rata (Unit)</b>	<b>Persentase</b>
Des-22	384 Ban	28/Bulan	2	96%
Jan-23	350 Ban	26/Bulan	2	88%
Feb-23	406 Ban	24/Bulan	3	102%
Mar-23	386 Ban	26/Bulan	3	97%
Apr-23	261 Ban	20/Bulan	13	65%
Mei-23	376 Ban	24/Bulan	16	94%
Jun-23	362 Ban	25/Bulan	14	91%
Jul-23	328 Ban	26/Bulan	13	82%
Agust-23	352 Ban	29/Bulan	12	88%
Sep-23	379 Ban	27/Bulan	14	95%
Okt-23	419 Ban	31/Bulan	14	105%
Nov-23	349 Ban	27/Bulan	13	87%
<b>TARGET</b>	<b>400 Ban</b>			

*Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir*

Tabel 1.8 mencatat produksi vulkanisir masak OTR (ban traktor) di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dari Desember 2022 hingga November 2023. Bulan Desember 2022 mencapai 384 unit OTR (*Off The road*) dengan 96% dari target, sementara Januari 2023 mencapai 350 unit (88% dari target). Produksi bulan Februari 2023 tertinggi, mencapai 406 unit (102% dari target), sedangkan April 2023 terendah dengan 261 unit (65% dari target) pada 20 hari kerja. Meskipun ada fluktuasi, sebagian besar bulan lainnya mendekati atau mencapai target. Misalnya, Oktober 2023 mencapai 105% dari target 400 unit. Keseluruhan, Tabel 1.6 memberikan gambaran rinci kinerja produksi vulkanisir OTR, membantu perusahaan dalam analisis dan perencanaan ke depan.

Tabel 1.8 mencerminkan fenomena dari segi beban kerja produksi vulkanisir masak OTR PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir selama periode Desember 2022 hingga November 2023. Bulan Desember 2022 menunjukkan kinerja yang solid dengan mencapai 384 unit OTR, mencapai 96% dari target

yang ditetapkan. Namun, pada Januari 2023, terdapat penurunan produksi menjadi 350 unit (88% dari target), menciptakan beban kerja bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi produksi. Meskipun demikian, bulan Februari 2023 menjadi puncak produktivitas dengan mencapai 406 unit, melebihi target sebesar 102%. Meskipun ada fluktuasi, terlihat bahwa April 2023 menjadi bulan dengan beban kerja yang signifikan, hanya mencapai 65% dari target dengan produksi 261 unit dalam 20 hari kerja. Meskipun demikian, bulan Oktober 2023 menunjukkan kompensasi yang positif dengan mencapai 105% dari target 400 unit. Secara keseluruhan, data ini memberikan informasi penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis dan perencanaan ke depan guna meningkatkan kinerja produksi vulkanisir OTR mereka.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir menyatakan bahwa yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja. di sisi lain, beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal dan besar kemungkinan dapat melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya. Kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya (Yulianti & Suryatiningsih, 2023).

Melihat fenomena yang terjadi di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan menjadi pedoman saya untuk suatu saat saya bekerja.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dengan hasil penelitian ini maka dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan organisasi. Dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, serta berbagai asuransi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar.

Werther dan Davis dalam Hidayati & Syahrian (2022:11) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima pekerja sebagai pengganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi merujuk pada balas jasa terhadap pemanfaatan tenaga atau jasa yang telah disumbangkan oleh tenaga kerja. Secara umum, kompensasi mencakup paket keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai ganti atas pemanfaatan tenaga kerjanya. Dari segi penyediaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung melibatkan elemen manajemen seperti upah, gaji, atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan, jaminan keamanan, dan kesehatan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi

atau perusahaan. Menurut Rivai dalam Sopiha dan Sangadji (2018) Kompensasi memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, menjamin keadilan, mengikuti peraturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti mengambil definisi yang dikemukakan oleh Syardiansah & Rahman (2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berurusan dengan berbagai bentuk penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi. Kompensasi dianggap sebagai biaya utama dalam mempertahankan keahlian dan loyalitas dalam konteks kegiatan organisasi.

### **2.1.1 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Noe dalam Syardiansah & Rahman (2022), kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Sebagai berikut:

#### **a. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Jenis-jenis kompensasi langsung meliputi:

1. Gaji, sebagai kompensasi yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dengan jaminan tertentu.
2. Upah, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harian berdasarkan kesepakatan Bersama
3. Insentif, kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai target.
4. Bonus, tambahan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang tidak dirasakan langsung oleh karyawan, meliputi tunjangan dan jasa. Kompensasi

ini merupakan tambahan baik secara finansial maupun non-finansial, sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan. Kompensasi tidak langsung dapat berupa:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
2. Perlindungan ekonomi terhadap bahaya, termasuk tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, dan rencana pensiun.
3. Program layanan karyawan, seperti rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, dan fasilitas lainnya Wahyuningsih & Zusanah, (2021).

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:127), terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam memberikan kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh dan organisasi pegawai.
4. Produktivitas kerja pegawai.
5. Pemerintah, undang-undang, dan keputusan presiden (Keppres).
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan pegawai.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

### **2.1.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (Setiawan 2018), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah atau gaji adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

## **2.2 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra & Purwan ingrat (2021), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Munandar (Harini *et al*, 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya. Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontraprestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi.

Menurut Tarwaka dalam Hasyim, (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang memiliki uraian tugas yang harus segera diselesaikan sesuai dengan ketentuan waktu penyelesaian. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan dan kemampuan para karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mengetahui sejauh mana para karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Koesomowidjojo dalam Husain, (2022) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai macam pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu ukuran standar yang dapat berupa tekanan, target dan tanggung jawab tertentu yang harus dilakukan dalam mengerjakan suatu

pekerjaan. Penelitian ini menggunakan teori dari Husin et al (2014) dengan variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

### **2.2.1 Faktor – Faktor Beban Kerja**

Menurut Feoh *et al.*, (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

#### **1. Faktor Eksternal**

Pengeluaran yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas fisik yang meliputi tata letak tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan moda transportasi. Sedangkan tugas mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

Selain tugas, Organisasi Kerja yang meliputi lama waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya juga merupakan bagian dari faktor eksternal.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja yang dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### **2. Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi menimbulkan stress, antara lain faktor somatic (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan lain-lain) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

### **2.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam lingkup pekerjaannya. Berikut adalah lima jenis beban kerja yang umum diidentifikasi:

1. **Beban Kerja Mental**

Melibatkan aktivitas intelektual seperti pemecahaan masalah, pengambilan keputusan, dan perencanaan strategis. Pekerjaan mental dapat memerlukan konsentrasi tinggi, daya ingat, dan kemampuan analitis.

2. **Beban Kerja Fisik**

Merupakan pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik, kekuatan tubuh, atau ketahanan fisik. Contoh beban kerja fisik meliputi angkat beban, pekerjaan konstruksi, atau tugas yang memerlukan mobilitas tinggi.

3. **Beban Kerja Emosional**

Ini melibatkan aspek-aspek emosional pekerjaan, seperti berinteraksi dengan pelanggan yang mungkin kesal atau stres, menangani konflik, atau memahami dan mengelola stres dalam lingkungan kerja.

### **2.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesmowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimanapandangan yang dimiliki oleh individu mengenaipekerjaanya misalnya mengambil keputusan dengan cepatpada saat pengerjaan serta mengatasi kejadian yang tidakterduga saat melakukan pekerjaan.
2. Penggunaan waktu kerja merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaanya misalnya beban kerjayang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yangdiberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan kontribusi yang diberikan oleh seorang individu dalam konteks pekerjaannya. Kinerja mencakup sejumlah faktor, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, inovasi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sering diukur dengan berbagai metode, seperti evaluasi kinerja, pencapaian target, dan penilaian keterampilan. Hal ini sangat penting dalam dunia bisnis karena kinerja karyawan

yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesuksesan perusahaan (Silalahi & Nurmayanti, 2023).

Dalam konteks bisnis modern, manajemen kinerja karyawan menjadi aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merancang program pengembangan yang sesuai. Sementara itu, pengelolaan karyawan melibatkan berbagai keputusan, termasuk pengembangan karir, promosi, atau bahkan pemecatan, sesuai dengan kinerja dan kontribusi masing-masing individu Purba & Setiyono, (2022).

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan sering kali mengadopsi pendekatan yang holistik, mempertimbangkan aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, motivasi, dan kejelasan tujuan. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen kinerja dan pengelolaan karyawan merupakan elemen krusial dalam mencapai keberhasilan jangka panjang suatu organisasi Purba & Setiyono, (2022).

Secara keseluruhan, kinerja karyawan dan peran karyawan dalam suatu organisasi saling terkait dan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Dengan memahami hubungan antara kinerja dan karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing mereka di pasar.

### **2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Syach & Purnama (2022) kinerja karyawan merujuk pada perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu, biasanya per jam. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

#### **1. Faktor Individu:**

##### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Kemampuan dan keahlian pada kinerja karyawan merujuk kepada kapasitas dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan efektif. Kemampuan biasanya mengacu pada talenta

atau atribut bawaan yang mempengaruhi seberapa cepat dan efisien seorang karyawan dapat belajar dan melakukan tugas-tugas baru. Keahlian, di sisi lain, lebih berfokus pada keterampilan yang telah diperoleh melalui pendidikan, latihan, atau pengalaman kerja.

b. Latar Belakang

Berbagai faktor pribadi dan profesional yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berprestasi di tempat kerja. Ini termasuk pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, serta aspek demografis seperti usia dan latar belakang budaya.

c. Demografi

Demografi pada kinerja karyawan mengacu pada studi tentang bagaimana karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, latar belakang etnis, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan di tempat kerja.

2. Faktor Psikologis:

a. Persepsi

Persepsi pada kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan memandang, menginterpretasi, dan memahami berbagai aspek lingkungan kerja mereka, termasuk kebijakan perusahaan, perilaku atasan dan rekan kerja, serta tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

b. Sikap

Sikap pada kinerja karyawan merujuk pada evaluasi, perasaan, dan kecenderungan perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, kolega, dan atasan. Sikap ini sangat penting karena mempengaruhi tingkat kepuasan, motivasi, dan akhirnya kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka.

c. Kepribadian

Kepribadian pada kinerja karyawan merujuk pada kumpulan karakteristik kepribadian bawaan atau yang telah berkembang yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan berperilaku di tempat kerja.

d. Belajar

Belajar pada kinerja karyawan merujuk pada proses dimana karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka.

e. Motivasi

Motivasi pada kinerja karyawan merujuk pada proses internal dan eksternal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan kerja.

3. Faktor Organisasi:

a. Sumber Daya

Sumber daya pada kinerja karyawan mengacu pada berbagai aset, dukungan, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Sumber daya ini dapat berupa material, keuangan, teknologi, informasi, atau dukungan manusia.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada kinerja karyawan merujuk pada pengaruh yang diberikan oleh pemimpin atau manajer dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan kerja.

c. Apresiasi

Apresiasi pada kinerja karyawan merujuk pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Pengakuan ini bisa dalam bentuk promosi, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya.

d. Struktur dan Desain Pekerjaan

Struktur dan desain pekerjaan pada kinerja karyawan merujuk pada cara pekerjaan diorganisir, tugas-tugas dirancang, dan kewajiban serta tanggung jawab didefinisikan dalam organisasi.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2017:75) mengatakan ada 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kendala Kerja

Karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam bekerja.

2. Sikap

Kerja yang memiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.

3. Kualitas Kerja

Seberapa banyak seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

4. Jam Kerja Harian

Ukuran produktivitas karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Baig Nurmalisa Dwinati et al., (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram)	Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (X3)	Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan, serta pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan
2	Limita, & Hoki (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Gemilang Medan	Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif Kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Regresi Linear Berganda	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.
3	Linawati et al.,(2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy	Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) Kinerja	Metode deskriptif Kuantitatif, dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu kompensasi berpengaruh

		Motor	Karyawan (Y)	pendekatan Regresi Linear Berganda	positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000less than0,05. Hipotesis 2 diterima yaitu Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,032 less than0,05 dan hipotesis 3 diterima yaitu Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
4	Hermingsih, A., & Purnawati, D. (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi	Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif Kuantitatif, dengan pendekatan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Paramitadewi ,K.F.,{2017	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif Kuantitatif, dengan pendekatan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti,2024

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi.

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Merupakan suatu balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa mereka dalam bekerja selama 1 bulan penuh. Kompensasi sendiri bukan soal uang saja tapi soal fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari tua dan fasilitas kantor yang diterima karyawan, karena kompensasi sendiri menjadi faktor utama

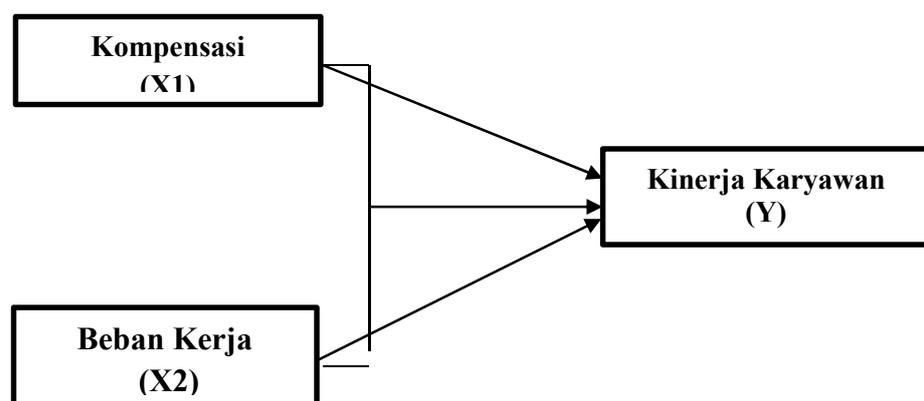
karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hermingsih & Purwanti, (2020) Menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan penelitian ini juga sejalan dengan yang diteliti oleh Linawati (2023) yang dimana menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dwinati et al., (2019) dan Linawati et al, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa jika beban kerja yang dihadapi karyawan semakin berat maka kinerja karyawan akan menjadi kurang baik, sebaliknya jika beban kerja yang dihadapi karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menjadi baik.

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja karyawan pada prinsipnya ditentukan oleh kompensasi dan beban kerja. Kebijakan kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan akan dapat mendorong kinerja. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima karyawan, akan memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Paramitadewi (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.



## **Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**

### **2.6 Hipotesis Penelitian**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
3. Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang ada, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Juni 2024 dan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berada di Jl.Pelita III No.11, Tanjung Morawa, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk diuji dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Berdasarkan definisi populasi diatas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berjumlah 110 orang karyawan.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir bahwa jumlah populasinya adalah sebanyak 110 orang. dimana peneliti mengambil karyawan yang bekerja pada divisi produksi sebagai sampel yang berjumlah 62 orang.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan yang bekerja pada divisi produksi yang berjumlah 62 orang, yang dimana karyawan lebih banyak mendapatkan beban kerja pada divisi tersebut.

## **3.4. Data dan Metode Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Jenis Data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbentuk angka pada analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek penelitian ini dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan dan mendeskripsikan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) Kompensasi dan (X2) Beban kerja, dan variabel terikat (Y) Kinerja karyawan.

### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Data Primer

Data Primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### **3.4.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti berasal dari kuesioner, observasi dan observasi. Berikut penjelasannya:

1. Observasi

Observasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket). Selain mengumpulkan data secara visual, observasi juga melibatkan kegiatan untuk mendengarkan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode observasi. Penelitian dilakukan secara langsung ke dalam objek untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan Sugiyono, (2017).

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### 3.5 Definisi operasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1) Dan Beban Kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----	----------	----------	-----------	-------

1.	Kompensasi	Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas atau kontribusi kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	Likert
2.	Beban Kerja	Beban kerja identik dengan tekanan sehingga beban kerja sama dengan tekanan yang muncul saat seseorang melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> </ol>	Likert
3.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kendala Kerja</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Kualitas Kerja</li> <li>4. Jam Kerja Harian</li> </ol>	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti,2024

### 3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.7 Uji Instrument

Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan Analisa Kuantitatif dengan tehnik pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, yang merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences* yang sangat populer dikalangan peneliti dan ahli statistik untuk membantu melakukan perhitungan yang berkaitan dengan analisis data.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui seberapa valid atau sah tidaknya suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Kuesioner). Dalam hal ini peneliti menggunakan metode korelasi, yaitu cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variable Kemudian pengujian signifikan menggunakan ( $r_{table}$ ) pada tingkat signifikan 0.05 Sugiyono, (2018).

Dasar pengambilan keputusan:

1.  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka dinyatakan valid
2.  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka dinyatakan Tidak Valid

#### 3.7.2 Uji Reabilitas

Kemudian, Sugiyono (2018) berpendapat bahwa Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas, dengan pernyataan:

1. Nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka pernyataan dinyatakan *reliable*
2. Nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak *reliable*.

#### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiono (2018) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi yang ada atau tidaknya normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedasitas pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat terpercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

### **3.7.4 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada Program IBM SPSS.

Untuk mengukur normalitas pada penelitian, ketentuan yang dapat digunakan ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.

### **3.7.5 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali, (2018), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dasar kriteria pengambilan keputusan, jika ada pola tertentu titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### **3.7.6 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independent tersebut, maka hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen akan terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk bebas dari masalah multikolinieritas nilai tolerance harus > 0.10 dan nilai VIF <10 (Ghozali, 2018).

## **3.8 Metode Analisis Data**

### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut sugiyono (2019), Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas  $X_1$  (Kompensasi),  $X_2$  (Beban kerja), terhadap variabel terikat  $Y$  (Kinerja Karyawan). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Beban kerja

$a$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Kompensasi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Beban Kerja

$e$  = Error

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka,  $H_a$  diterima Berdasarkan signifikansi.

2. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka,  $H_0$  diterima Jika signifikansi  $< 0,05$  maka,  $H_a$  ditolak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengujian X1 Kompensasi

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
- $H_a : b_1 > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir..

### 2. Pengujian X2 Beban Kerja

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
- $H_a : b_2 > 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
- $H_1$  ditolak jika  $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan).

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_1$  menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut

$H_0: b_1b_2 = 0$  : Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

$H_1: b_1b_2 \neq 0$  : Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

H0 : diterima  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

H1 : ditolak jika  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Asumsi bila terjadi penolakan H0 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan H1, dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

### **3.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2018) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti.

