PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BATAMAS INDAH PERMAI

SKRIPSI

Oleh:
Verlen Kurniawaty
170910092

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BATAMAS INDAH PERMAI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Verlen Kurniawaty
170910092

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Verlen Kurniawaty
NPM	: 170910092
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Batamas Indah Permai

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Juli 2021

Verlen Kurniawaty
170910092

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BATAMAS INDAH PERMAI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana

Oleh
Verlen Kurniawaty
170910092

Telah disetujui oleh Pembimbing Pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 23 Juli 2021

Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Perkembangan dan inovasi di era persaingan ini, membuat setiap perusahaan semakin tanggap dalam menghadapi persaiangan di pasar dan berusaha memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan daya saing demi keberlangsungan hidup perusahaan, dalam organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling di butuhkan, karena sumber daya manusia aktif berperan dalam jalanya organisasi dan pada pengambilan keputusan. Penelitian ini untuk meguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Batamas Indah Permai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei kuantitatif dimana kuesioner disebar sebagai alat instrumen dalam mengumpulkan data. Tujuan metode tersebut adalah untuk mengumpulkan hal-hal yang bersangkutan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel karyawan PT Batamas Indah Permai. Teknik penarikan sampel yang peneliti gunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana data yang diuji bersumber dari seluruh populasi karyawan dengan jumlah 107 responden. Data yang dikumpulkan dan diuji dengan mengunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung > t tabel (4,893 > 1,98282) dengan nilai signifikan < 0,05 dan F hitung > F tabel (57,085 > 2,69) dengan nilai signifikan < 0,005.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Developments and innovations in this era of competition have made every company more responsive in facing competition in the market and trying to motivate employees to increase competitiveness for the survival of the company, in the organization, human resources (HR) are the most needed resources, because Human resources actively play a role in the running of the organization and in decision making. This study is to examine and analyze the effect of work motivation, workload and compensation on employee performance at PT Batamas Indah Permai. This study uses a quantitative survey research method where questionnaires are distributed as an instrument in collecting data. The purpose of this method is to collect things related to the variables studied in the sampling of employees of PT Batamas Indah Permai. The sampling technique that the researcher uses is the saturated sample technique where the data being tested is sourced from the entire population of employees with a total of 107 respondents. The data were collected and tested using SPSS version 20. The results showed that the variables of work motivation, workload and compensation had a significant effect on employee performance with t count > t table (4.893 > 1.98282) with a significant value < 0.05 and F count > F table (57.085 > 2.69) with a significant value < 0.005.

Keyword: work motivation; workload; compensation; employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinrerja karyawan di PT Batamas Indah Permai" yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan progam studi strata satu (SI) pada program studi manajemen di Universiras Putera Batam ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati.

Dengan segela keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Skripsi Pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan Dan Karyawan PT Batamas Indah Permai.
7. Kedua Orang tua dan keluarga peneliti.
8. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kabaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 26 Maret 2021

Verlen Kurniawaty

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Batasan Masalah 9
1.4. rumusan Masalah 10
1.5. Tujuan Penelitian 10
1.6. Manfaat Penelitian 11
1.6.1. Aspek Teoritis 11
1.6.2. Aspek Praktis 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teori 13
2.1.1. Motivasi Kerja 13
2.1.1.1.Pengertian Motivasi Kerja 13
2.1.1.2.Indikator Motivasi Kerja 14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 15
2.1.1.4.Metode Memotivasi Kerja Karyawan 20
2.1.2. Beban Kerja 21

2.1.2.1.Pengertian Beban Kerja 21
2.1.2.2.Indikator Beban Kerja 21
2.1.2.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 24
2.1.2.4.Aspek Beban Kerja 26
2.1.3. Kompensasi 27
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi 27
2.1.3.2. Indikator Kompensasi 28
2.1.3.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 29
2.1.3.4. Jenis-Jenis Kompensasi 31
2.1.4. Kinerja Karyawan 31
2.1.4.1.Pengertian Kinerja Karyawan 31
2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan 32
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 33
2.2. Penelitian Terdahulu 35
2.3. Kerangka Pemikiran 37
2.3.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 38
2.3.2. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 38
2.3.3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 39
2.4. Hipotesis 39
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian 41
3.2. Sifat Penelitian 42
3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian 42
3.3.1. Lokasi Penelitian 42
3.3.2. Periode Penelitian 42
3.4. Populasi dan Sampel 43
3.4.1. Populasi 43
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel 43
3.4.3. Teknik *Sampling* 43
3.5. Sumber Data 43
3.6. Metode Pengumpulan Data 44

3.6.1. Alat Pengumpulan Data 44
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian 45
3.8. Metode Analisis Data 46
3.8.1. Analisis Deskriptif 46
3.8.2. Uji Kualitas Data 46
3.8.2.1.Uji Validitas Data 46
3.8.2.2.Uji Reliabilitas 47
3.8.3. Uji Asumsi Klasik 48
3.8.3.1.Uji Normalitas Data 48
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas 49
3.8.3.3.Uji Heteroskedastisitas 49
3.8.4. Uji Pengaruh 50
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 50
3.8.4.2.Analisis Koefisien Determinasi ($R2$) 51
3.9. Uji Hipotesis 51
3.9.1. Uji t 51
3.9.2. Uji F 52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 53
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden 53
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
4.2.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
4.2.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
4.2.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.3. Deskripsi Jawaban Responden 59
4.3.1.Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1) 59
4.3.2.Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2) 61
4.3.3.Deskriptif Variabel Kompensasi (X3) 62
4.3.4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) 64
4.4. Analisis Data 65
4.4.1. Hasil Uji Validitas 65

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas 67
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik 68
4.4.3.1.Hasil Uji Normalitas 68
4.4.3.2.Hasil Uji Multikolinearitas 70
4.4.3.3.Hasil Uji Heteroskedastisitas 71
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh 73
4.4.4.1.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 73
4.4.4.2.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 75
4.5.Pengujuan Hipotesis 75
4.5.1. Uji t 75
4.5.2. Uji F 77
4.6. Pembahasan 78
4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.6.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.6.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 79
4.7. Implikasi Hasil penelitian 79

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan 81
5.2. Saran 82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwatar Hidup

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Beban Kerja 24
Gambar 2.2 Jenis-Jenis Kompensasi 31
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran 38
Gambar 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Gambar 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 55
Gambar 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .. 57
Gambar 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 58
Gambar 4.5 Diagram Histogram 69
Gambar 4.6 Grafik Normal *P-P plot of Regression Standardized Residual*..... 69
Gambar 4.7 Hasil Uji *Scatterplot*..... 72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Batamas Indah Permai 5
Tabel 1.2 Data Pemberian Kompensasi Divisi PT Batamas Indah Permai 7
Tabel 1.3 Data Target Penjualan Rumah PT Batamas Indah Permai 8
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu 35
Tabel 3.1 Periode Penelitian 42
Tabel 3.2 Skala Likert 45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 45
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliability 48
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 58
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja 59
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Beban Kerja 61
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kompensasi 62
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan 64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas 66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4.11 Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov* 70
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoliearitas 71
Tabel 4.13 Hasil *Uji Gleyser* 72
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Ganda 73
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 75
Tabel 4.16 Hasil Uji t 76
Tabel 4.17 Hasil Uji F 77

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment* 47
Rumus 3.2 *Alpha Croncbach* 48
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda 50

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan dan inovasi pada kala persaingan ini, mengharuskan setiap perusahaan berusaha tanggap dalam menghadapi persaiangan di pasar dan berusaha memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan daya saing demi keberlangsungan hidup perusahaan, dalam organisasi, karyawan menjadi sumber daya yang paling di butuhkan, karena karyawan aktif berperan dalam jalanya organisasi dan pada pengambilan keputusan. Tetapi setiap karyawan mempunyai keahlian dan kemampuan yang tidak sama, oleh karena itu perusahaan menilai kinerja karyawan berdasarkan kemampuan dan perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Karyawan wajib memberikan hasil akhir yang sebaik mungkin, karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

Motivasi karyawan wajib di perhatikan oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja internal perusahaan. Motivasi kerja ialah semangat dalam menyelesaikan suatu kewajiban dengan memacu semangat yang ada di dalam dan luar diri seseorang dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan dengan tujuan untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan keinginan untuk mencapai kepuasan

(Suhardi, 2019: 298). Suatu manajemen pasti dapat menafsirkan dan memberikan motivasi dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang ideal berdasarkan beban kerja. Beban kerja bersama kinerja karyawan mempunyai hubungan satu sama lain.

Menurut (Nabawi, 2019: 175) beban kerja ialah beberapa kewajiban dimana wajib diselesaikan pekerja disuatu lembaga atau posisi tertetu dalam jangka waktu yang di tentukan. Beban kerja bisa diamati secara obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dilihat dari seberapa banyak waktu yang dipakai untuk menyelsaikan pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah perasaan dan pengakuan tentang beratnya beban kerja dan kepuasan dalam bekerja. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan, agar perusahaan bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya serta tujuan perusahaan bisa di capai dengan mudah dan bisa di aplikasikan. Jika perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan *skill* dalam bekerja bisa menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan bersifat tidak aktif dalam bekerja sehingga terjadila penurunan kinerja karyawan.

Banyak strategi diaplikasikan perusahaan untuk menunjukan keunggulan di banding perusahaan lainya dalam kompetisi bisnis, merekrut karyawan atau SDM yang memiliki keterampilan serta bisa bekerja secara cerdas adalah cara yang digunakan oleh perusahaan. Terjadi banyaknya ketidakstabilan karyawan yang berhenti dan masuknya karyawan dari satu perseroan ke perseroan kompetitor, dikarenakan perusahaan belum bisa membuat karyawan tetap *loyal*. Beberapa cara digunakan oleh perusahaan agar membuat karyawan bertahan.

dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, karena alasan karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga perusahaan harus mengelola dengan baik dan memberikan kompensasi dengan adil, agar antara perusahaan dan karyawan dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

Kompensasi merupakan bayaran yang diberikan perusahaan karena karyawan telah menyelesaikan tanggung jawabnya demi keberhasilan perusahaan dan tercapainya ketetapan perusahaan (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019: 210). Menurut Sutrisno kompensasi dan manajemen sumber daya mansia (SDM) saling terhubung karena dalam hubungan kerja kompensasi merupakan aspek yang sensitif (Dwianto, 2019: 213). Keberhasilan perusahaan dalam menentukan bayaran yang sepadan akan berdampak terhadap peforma pekerja, ketika bayaran tidak sepadan dengan ambisi pekerja maka terjadila penolakan dan kekecewaan dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurunn serta dapat menganggu proses kerja, sebaliknya bila kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, akan menimbulkan rasa puas dan semangat untuk menunjukan kinerja yang lebih baik kedepanya karena merasa kinerja di hargai oleh perusahaan.

Perusahaan pastinya mempunyai keinginan agar setiap karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, karena jika kinerja yang diberikan tidak maksimal, maka keberhasilan suatu organisasi akan sulit di capai. Kinerja merupakan bagian yang sangat di perlukan karena manfaatnya terbukti, dan kinerja memperlihatkan kemampuan karyawan

untuk mencapai keberhasilan organisasi. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berbeda untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, bukan hanya kemampuan yang diutamakan tapi semangat kerja dan keinginan untuk belajar dan memahami pekerjaan juga merupakan hal yang penting.

PT Batamas Indah Permai (BIP) merupakan perseroan terbatas yang berkantor pusat di Batam, bergerak di bidang Developer atau pembangunan, selain itu BIP juga menyewakan tempat atau kios pasar untuk berjualan yang berlokasi di sagulung. Didirikan pada tahun 1989, telah berdiri selama 32 tahun hingga saat ini. Telah membuktikan konsistensi dalam bersaing dengan pangsa pasar lainya yang bergerak dibidang yang sama. Dengan beberapa proyek yang dikembangkan diantaranya yaitu perumahan tiban mas residence yang berlokasi di tiban dan perumahan bengkong mas residence yang berlokasi di bengkong. Dengan visi menjadi pengembang yang terpercaya dan misi menciptakan hal yang berguna terhadap alam, organisasi dan pihak lainya yang memiliki kepentingan yang sama.

PT Batamas Indah Permai mengalami beberapa permasalahan dimana motivasi karyawan yang menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, terjadi dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti mendapatkan *reward* berupa bonus untuk karyawan yang bisa menyelesaikan kewajiban dengan baik sepadan akan ketentuan waktu yang diberikan via perusahaan, keluhan yang kurang didengarkan oleh perusahaan dan tidak adanya perhitungan lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi waktu

kerja serta kurangnya penyemangat dari rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan bersama agar lebih efektif.

Dengan dijabarkannya beberapa permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk memberikan dorongan terhadap karyawan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki. Tinggi nya motivasi karyawan bisa dilihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu setiap harinya. Berikut adalah tabel "data keterlambatan" karyawan pada PT Batamas Indah Permai dari bulan Januari - Desember tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Batamas Indah Permai

Bulan	Jumlah Karyawan (org)	karyawan yang terlambat (org)	presentase keterlambatan
Januari	121	32	26.44%
Febuari	117	43	36.75 %
Maret	117	46	39.31 %
April	116	41	35.34 %
Mei	114	32	28.07 %
Juni	114	58	50.87%
July	114	47	35.96 %
Agustus	114	43	37.71%
September	110	40	36.36%
Oktober	110	52	47.27 %
November	110	48	43.63 %
Desember	107	49	45.79 %

Sumber: Manajemen PT Batamas Indah Permai (2020)

Dapat terlihat pada tabel 1.1, dimana keterlambatan karyawan PT Batamas Indah Permai sangat tinggi, yaitu di bulan juni tahun 2020 mencapai 50.87%. Dari

daftar keterlambatan diatas menunjukan bahwa karyawan tidak termotivasi untuk giat bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Perusahaan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja setiap karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerjanya, Agar sesuai dengan bobot kerja masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dengan mewawancarai *Supervisor* PT Batamas Indah Permai, karyawan melakukan tugas yang tidak sesuai dengan *job description* dan melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain yang menyebabkan tidak termotivasinya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menyebabkan ketidak aktifan dalam melakukan kewajiban. Sifat pasif karyawan bisa menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak maksimal, itula mengapa beban kerja berpengaruh besar dan harus lebih di perhatikan perusahaan agar sesuai dengan kemampuan perorangan, hal tersebut bisa menggangu kinerja karyawan dan pencapaian dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja serta memberikan rasa adil bagi setiap karyawan. Pemberian gaji dan komisi karyawan wajib sebanding terhadap tanggungan pekerjaan, pada PT Batamas Indah Permai kompensasi yang diberikan terbilang tidak sama rata karena tidak sesuainya bayaran yang diberikan terhadap beban kerja yang dipangku karyawan. Serta tidak adanya perhitungan lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kantor.

Tabel 1.2 Data pemberian kompensasi berdasarkan divisi PT Batamas Indah Permai

No	Divisi	Upah lembur	upah makan	transportasi
1	HRD	-	✓	-
2	Administrasi	-	✓	-
3	*Accounting*	-	✓	-
4	bagian pemasaran	-	-	✓
5	*purchasing*	-	✓	-
6	*Supir*	-	✓	✓
7	*Supervisor*	-	-	✓
8	Bagian Lapangan	✓	✓	-

Sumber: Manajemen PT Batamas Indah Permai (2020)

pada tabel 1.2 dapat dilihat tidak semua divisi mendapatkan kompensasi yang sesuai seperti upah lemburan, upah makan serta transportasi. memberikan bayaran yang tidak merata dapat mengkibatkan karyawan tidak puas serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan, di PT Batamas Indah Permai tidak semua karyawan bersedia bekerja lembur karna tidak adanya upah lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang menyebabkan laporan-laporan banyak yang tidak terselesaikan tepat waktu. Hal ini pastinya akan berdampak terhadap perusahaan karna karyawan tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari permasalahan-permasalahan diatas, kinerja karyawan akan tetap menurun bila perusahaan tetap melanjutlan tata kelola yang sama, kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dimana perusahaan tidak bisa berlangsung secara efektif dan efisien jika berbagai permasalahan tidak ditangani oleh perusahaan, karyawan sebagai fondasi utama

yang menggerakan aktivitas pada perusahaan, oleh karena itu, tujuan perusahaan sulit tercapai secara maksimal jika menurunnya performa karyawan.

Tabel 1.3 Target pemasaran rumah PT Batamas Indah Permai

No	Tahun	Target Pemasaran Rumah	Pencapaian target pemasaran
1	2018	15 Rumah	12 Rumah
2	2019	15 Rumah	9 Rumah
3	2020	15 Rumah	5 Rumah

Sumber: Manajemen PT Batamas Indah Permai (2018-2020)

Pada Tabel 1.3, terlihat kinerja karyawan menurun terhadap penjualan rumah tahun 2018-2019 dimana karyawan belum bisa memperoleh target penjualan yang ditentukan perusahaan, tentunya dengan penjualan yang karyawan hasilkan akan membawa dampak besar bagi perusahaan karna tidak tercapainya target penjualan sehingga membuat penjualan rumah mengalami penurunan setiap tahunnya.

Setelah pemaparan diatas yang telah dijelaskan, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian yakni **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAMAS INDAH PERMAI".**

1.2. Identifikasi Masalah

Melihat pada penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, jadi dapat diidentifikasi masalah yang terdapat pada PT Batamas Indah Permai, sebagai berikut:

1. Tingginya keterlambatan karyawan di PT Batamas Indah Permai karena karyawan merasa tidak termotivasi
2. Beban kerja yang diberikan PT Batamas Indah Permai kepada karyawan tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Kompensasi yang diberikan PT Batamas Indah Permai kepada karyawan tidak sepadan dengan beban pekerjaan.
4. Kinerja karyawan menurun karena target penjualan rumah tidak tercapai
5. Motivasi yang rendah dan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT Batamas Indah Permai meningkat.

1.3. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan dari segi pengetahuan dan sumber daya, batas waktu, keahliaan, dan pembiayaan, maka ada keterbatasan masalah yang akan peneliti bahas. Maka muncul pembatasan masalah untuk fokus pada penelitian. Peneliti menetapkan batasan masalah agar penelitian lebih efisien, lebih tepat sasaran dan mampu untuk lebih dipahami. Maka dari itu, peneliti merumuskan beberapa batasan masalah, yaitu:

1. Objek penelitian adalah PT Batamas Indah Permai
2. Penelitian berikut mempunyai responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Batamas Indah Permai
3. Penelitian ini menggunakan variabel *inedependent* X1 yaitu motivasi kerja, X2 beban kerja dan X3 kompensasi, dengan variabel terikat Y kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Setelah penguraian latar belakang dalam ulasan ini, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai ?

1.5. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang telah diuraikan menghasilkan tujuan yang diinginkan tercapai guna mendapatkan pengarahan dan informasi yang tepat dan menggunakan perlengkapan analisis data, dimana tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.
2. Untuk memahami pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.
3. Untuk memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

4. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan manfaat-manfaat untuk memberi tambahan teori pendukung untuk peneliti kedepan yang hendak mengangkat judul penelitian dengan variabel yang sama serta untuk menambah wawasan dan informasi, yaitu:

1.6.1. Aspek Teoritis

Penelitian ini didambakan bisa memberi peran serta untuk pendidikan ilmu manajemen pada aspek teoritis, dalam penelitian ini aspek teoritis sejalan dengan bidang ilmu manajemen, terutama perihal motivasi kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

1.6.2. Aspek Praktis

Sejalan dengan adanya manfaat pada aspek teoritis, pastinya penelitian juga harus mempunyai fungsi yang praktikal agar aspek praktis terpenuhi :

1. Bagi perusahaan, memberikan saran yang bermanfaat tentang motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi memiliki tujuan untuk mengurangi penyalahgunaan dan memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, memperdalam pengetahuan dan ide serta informasi yang sudah diperoleh dalam peneliitian.
3. Bagi universitas, sebagai pelengkap sumber refrensi dan acuan.
4. Bagi penelitian, sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil judul atau variabel yang sama.

5. Bagi peneliti, agar dapat mengaplikasikan keahlian yang sudah dipelajari dalam perkuliahan ke dalam perusahaan tempat bekerja.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Megetahui bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk giat dan semangat dalam bekerja, sehingga perusahaan bisa mendapatkan lebih banyak profit. Perilaku positif pada karyawan rata-rata dikarenakan motivasi yang diberikan perusahaan juga positif yang akan berdampak pada lingkungan bekerja, sedangkan bila lingkungan dalam bekerja tidak baik akan berakibat menurunya kepuasan kerja pada karyawan (Niam & Syah, 2019: 90).

Dijelaskan secara ringkas pengertian motivasi oleh (Kuswibowo, 2020: 44) adalah *support system* yang bergerak memberikan kekuatan yang menimbulkan antusiasme kerja karyawan, dimana karyawan mau bekerja baik secara individu maupun tim demi mencapai daya produksi. Dalam opini yang lebih tersusun (Saputra & Parwoto, 2020: 24) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong untuk pribadi atau kelompok agar memiliki etos kerja yang tinggi dan mudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bekerja lebih produktif dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Sejalan dengan usaha banyaknya hal-hal yang perusahaan berusaha berikan ke karyawan guna mewujudkan motivasi, harapan dan keinginan karyawan. Dari penjabaran diatas tentang motivasi kerja, pemakaian konsep motivasi kerja bisa diartikan sebagai jembatan dalam menggabungkan antara harapan dan tujuan karyawan.

2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja

Dari penelitian (Effendi & Yogie, 2019: 21) mengemukakan terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Imbal jasa

   Imbal jasa merupakan apa yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas pekerjaan yang sudah karyawan lakukan.

2. *Reward*

   Reward adalah pendorong untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja nya yang pada umumnya diberikan dalam bentuk *financial.*

3. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja sudah menjadi bagian tempat kita bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Prestasi kerja

   prestasi kerja adalah keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan agar bisa menetapkan kebijakan selanjutnya.

5. Fasilitas kerja

Akomodasi kerja ialah berbagai hal yang dipergunakan, oleh karyawan baik berhubungan dengan pekerjaan secara langsung atau dari segi kemudahan dalam bekerja untuk memotivasi karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seperti yang telah disampaikan (Panjaitan, 2019:116) motivasi bisa disebutkan sebagai kepuasan yang didasarkan pada berbagai faktor dan kebutuhan individu sehingga karyawan semangat melakukan pekerjaannya, terdapat dua faktor yang penting secara eksternal dan internal pada karyawan, meliputi:

1. Faktor eksternal

Terdapat enam faktor yang berdampak terhadap motivasi individu yang berasal dari eksternal:

1. Keadaan lingkungan kerja

kehidupan tempat kerja secara fisik, sosial dan psikis di dalam perusahaan yang berperan serta terhadap daya produksi karyawan atau berbagai persoalan yang berada di seputar karyawan dan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dalam bekerja disebut sebagai lingkungan kerja, merujuk pada lokasi bekerja, sarana, berbagai alat kerja, ruangan yang tidak gelap, lingkungan yang jauh dari kebisingan, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Lingkungan bekerja harus memiliki pencahayaan yang bagus, terutama dalam ruangan dengan lampu yang memadai dan pemilihan warna cat yang sesuai demi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas, perusahaan tentunya harus memperhatikan hal diatas, tapi sebalikya motivasi karyawan bisa menurun

bila lingkungan tempat bekerja tidak nyaman untuk melakukan pekerjaan. perusahaan yang inovatif selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif agar memberi rasa bahagia dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi yang sesuai

Pemberian kompensasi terbilang penting untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, perusahaan juga menjadikan kompensasi sebagai tolak ukur untuk melihat apakah karyawan bersedia atau tidak bekerja di suatu perusahaan, jika kompensasi yang dibayarkan sesuai, karyawan akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang dibayarkan perusahaan tidak sepadan terhadap beban kerja, jelas kinerja karyawan pasti menurun dan karyawan juga memberikan hasil kinerja yang tidak optimal. Maka jelas terlihat bahwah kompensasi berpengaruh kepada motivasi karyawan.

3. Pengawasan yang baik

Pengawasan yang bertujuan untuk memonitor kinerja, memberi petunjuk dan arahan bila ada karyawan yang memiliki kendala dalam bekerja, sehingga membantu para karyawan untuk tidak melakukan kesalahan fatal dalam menjalankan tugas. Pegawas menjadi garda terdepan yang memiliki kewajiban atas jalanya pekerjaan. Supervisor harus memprioritaskan ikatan yang baik dengan karyawan serta memastikan situasi kerja yang mendukung.

4. Jaminan karir

Jaminan karir dalam perusahaan bertujuan untuk membuat karyawan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan selalu mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Para karyawan pastinya tidak mengharapkan bekerja dalam kurun waktu sebentar, dimana karyawan menginginkan bekerja dalam kurun waktu yang lama, tanpa harus beradaptasi di perusahaan baru lagi. Jaminan pekerjaan bisa berupa peluang memiliki jenjang karir yang lebih baik serta bisa memperluas kinerja, karena bila tidak adanya jaminan kerja akan sulit untuk karyawan bertahan di perusahaan, karena jaminan karir kurang diperhatikan oleh perusahaan.

5. Peraturan yang tidak kaku

Perusahaan pasti memiliki penataan dan kebijakannya masing-masing yang harus disepakati oleh semua karyawan yang bekerja, penataan dan kebijakan yang telah ditentukan harus bisa mendapatkan hasil dan seluruh tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan. Kaidah yang mencakup sumber daya manusia. Pemasaran dan keungan serta lainnya, kaidah yang disebutkan bersifat perlindungan sehingga membuat motivasi karyawan meningkat. Setiap perusahaan mempunyai ketentuan dengan melihat apakah etos kerja karyawan sebanding dengan kompensasi yang telah perusahaan berikan, aturan yang tertera juga harus berisi hal-hal yang jelas agar para karyawan mengerti dan tidak mengajukan pertanyaan berulang serta menjaga agar para petinggi tidak sewenang-wenang dengan peraturan yang tidak jelas.

6. Status dan kewajiban

Keinginan mendapatkan sebuah status atau kedudukan di tempat kerja adalah suatu hal yang didambakan oleh setiap pekerja, selain keinginan untuk mendapatkan kompensasi, adanya kesempatan untuk bisa meraih sebuah kedudukan tertentu menjadi pencapaian bagi karyawan, dimana bila mendapatkan kepercayaan dari atasan dapat memberi rasa semangat untuk menjalankan kewajiban dan mendukung perusahaan untuk mencapai taregt. Status, kedudukan dan kewajiban merupakan suatu motivasi untuk memupuk rasa percaya diri atas prestasi yang telah di capai.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari internal dimana memberikan peningkatan motivasi pribadi, yaitu:

1. Harapan untuk bertahan hidup

Setiap manusia yang hidup tentunya memiliki harapan untuk bertahan hidup bagaimana pun caranya, untuk bertahan hidup beberapa orang tidak memperdulikan apakah pekerjaan yang dilakukan baik atau tidak, apakah pekerjaan tersebut valid atau tidak. Sebagai contoh, manusia akan melakukan apa saja selagi bisa mencukupi kebutuhan makanan. Berbagai keperluaan untuk memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan hidup, meliputi:

a. Kompensasi yang sepadan
b. Penghasilan tiap bulan yang stabil dari pekerjaan yang tetap
c. Suasana kerja yang kondusif dan nyaman

2. Rasa ingin mendapatkan

Seseorang bekerja karena ingin mendapatkan barang yang diharapkan, kita sendiri tentunya juga mengalami perasaan yang sama dalam keseharian, keinginan yang tidak ada habisnya akan memberi motivasi seseorang untuk bekerja, misalnya seseorang memiliki target membeli rumah setelah lulus bersekolah maka orang tersebut akan bekerja agar rumah impian tersebut bisa tercapai.

3. Harapan untuk mendapatkan *reward*

Harapan untuk mendapatkan penghargaan dan diakui dalam dunia kerja menjadi motivasi seseorang untuk bekerja. Beberapa orang menghabiskan uang untuk mendapatkan kedudukan yang tinggi, maka orang tersebut harus bekerja keras, oleh karena itu, banyak orang berusaha merubah kehidupan menjadi lebih baik / berkualitas dengan bekerja dan berusaha menggapainya untuk bisa mendapatkan *reward*, seperti status sosial, nama baik dan pengakuan dari orang banyak.

4. harapan untuk diakui

jika dijabarkan, harapan untuk diakui mencakup beberapa hal dibawah ini:

a. Pemberian *reward* atasa prestasi kerja.
b. Terjalinnya ikatan kerja yang rukun dan saling bekerja sama.
c. Pemimpin yang fleksibel dan *wise.*
d. Tempat bekerja diakui oleh lingkungan sekitar. .

5. Keinginan memiliki kuasa

Seorang bisa dinyatakan berkuasa apa bila dipilih menjadi pemimpin atau kepala dalam sebuah perusahaan, dimana banyak orang memiliki tujuan bekerja untuk memiliki kuasa. Untuk mencapai tingkat pimpinan pastinya harus bekerja keras dan menunjukan kinerja sebaik mungkin, karena sebelum melakukan pemilihan pastinya diadakan observasi pada calon pemimpin apakah cocok dan bisa bekerja di unit organisasi tertentu. atau perusahaan.

2.1.1.4.Metode Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut (Pratama, 2020) terdapat dua metode yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Metode mencukupi keperluan karyawan

   Mencukupi keperluan karyawan sangat penting untuk menunjang motivasi kerja karyawan dan merupakan landasan yang mendasari sikap dalam bekerja.

2. Metode hubungan persuasif

   Hubungan persuasif merupakan metode memotivasi karyawan dengan melakukan rayuan yang besifat masuk akal. Metode ini memiliki istilah ADIDAS yaitu, kepedulian, ketertarikan, ambisi, ketetapan, tindakan dan kebahagiaan. Trik pertama seorang atasan harus melakukan pendekatan kepada karyawan tentang prioritas pekerjaan agar muncul ambisi karyawan untuk mewujudkan harapan perusahaan, bila sudah terwujud, karyawan akan memiliki motivasi yang baik.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja juga menjadi hal penting yang wajib diberi perhatian lebih oleh perusahaan, karena beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan daya produksi. Karyawan jika melakukan pekerjaan melebihi kapasitas dan jam kerja maka pekerjaan yang diselesaikan pasti tidak maksimal karena kurangnya waktu untuk mengejarkan dan beban kerja yang tidak sepadan dengan kapasitas pekerja, permasalahan seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut (Hartono & Kusuma, 2020: 208) beban kerja adalah suatu pekerjaan dimana semestinya ditanggung setiap tenaga kerja dalam periode yang sudah ditetapkan dan menjadi kajian antara kapasitas serta pedoman waktu. bila karyawan memiliki kemahiran bekerja yang baik dan dapat menyesuaikan ketentuan dengan cepat maka akan timbul kebosanan, sebaliknya bila karyawan mempunyai kemahiran kerja yang rendah dan tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab sesuai ketentuan maka timbul la reaksi kelelahan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan bisa digolongkan menjadi 3 hal, ialah beban kerja sepadan dengan kapasitas karyawan, beban kerja dengan kapasitas banyak, dan yang terkalu sedikit.

2.1.2.2. Indikator Beban Kerja

Menurut (Hartono & Kusuma, 2020: 208) terdapat empat indikator guna mengukur beban kerja, adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian target

Pencapaian target dalam indikator beban kerja diartikan sebagai landasan tenaga kerja untuk menangani pekerjaan setara target perusahaan bersama jangka waktu telah ditentunkan.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi bagaimana pendapat yang dimiliki oleh karyawan tentang keadaan pekerjaanya. Misalnya tanggap mengambil sebuah keputusan saat keadaan genting, serta bisa menangani masalah yang tidak terduga seperti melakukan *overtime* diluar ketentuan waktu perusahaan.

Perusahaan diwajibkan untuk menerapka prosedur standar untuk perusahaan (SOP), berikut kemudahan yang didapatkan karyawan bila perusahaan menerapkan prosedur standar di tempat kerja:

a. Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan fleksibel.
b. Meminimalisirkan kecurangan yang terjadi berdasarkan tingkatan kerja.
c. Mencegah terjadinya kecelakan saat bekerja.
d. Mengurangi beban kerja karyawan.
e. Menyederhanakan perhitungan atas kebijakan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
f. Memberi kemudahan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, agar mempermudah untuk mencapai kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Pamakaian waktu

Pemakaian waktu yang efisien dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu . untuk mengurangi beban kerja karyawan, perusahaan harus konsisten terhadap peraturan kerja yang berlaku, tapi masih banyak perusahaan yang tidak perduli atas peraturan yang telah dibuat dan membuat karyawan bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan.

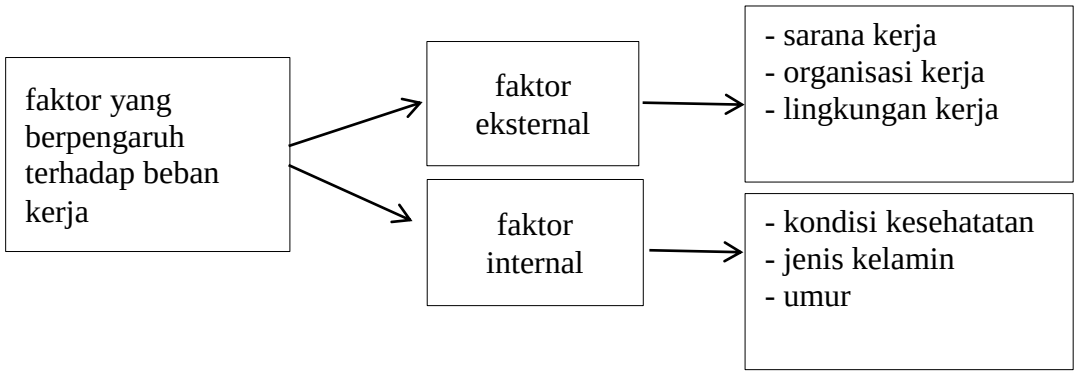
Misalnya, perusahaan batu bata memberikan target kepada karyawan dalam sehari harus mencetak 1000 pcs batu bata, sedangkan kemampuan karyawan dalam sehari hanya mampu mencetak 500 pcs batu bata. Pertamanya karyawan tidak akan merasa keberartan untuk mencapai target perusahaan diluar kapasitas, tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut pastinya akan membutuhkan energi tambahan, baik fisik dan mental disbanding dengan perusahaan batu bata yang memberikan pekerjaan sesuai kapasitas karyawannya.

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan tolak ukur untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang karyawan dalam menangani tugasnya dan pandangan yang muncul tentang beban kerja yang patut dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika fisik manusia melakukan beban kerja yang melebihi kemampuan diri atau lebih rendah maka akibat yang dirasakan akan tidak baik seperti stress dalam bekerja, absensi yang tinggi, konsentrasi menurun, kualitas kerja yang menurun yang nantinya bisa berdampak ke perusahaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan pasti menginginkan beban kerja yang ditanggung karyawan tidak melebihi kemaampuan dan bersifat wajar jika dibebankan kepada karyawan dengan keahlian masing-masing. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja menurut (Tjiabrata, Lumanauw, & Dotulong, 2017) adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Beban Kerja

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Sarana Kerja

Sarana kerja adalah instrumen dan akomodasi yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan, rasa nyaman dalam bekerja dapat dilihat dari sarana kerja, jika perusahaan tidak memperhatikan sarana kerja misalnya tidak disediakan alat untuk memudahkan pekerjaan seperti mesin foto copy, printer, scanner, dan computer yang tidak layak pakai, dapat menyebabkan menurunkan kinerja karyawan karna kurangnya sarana kerja. Fungsi sarana kerja yaitu:

a. Membantu proses pelaksanan pekerjaan.

b. Dapat menghemat waktu karna tersedianya berbagai perlengkapan kerja yang dibutuhkan.

c. Menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan.

d. Menghasilkan kinerja yang berkualitas dan terjamin.

2. Organisasi Kerja

Susunan kerja dan agenda kerja diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan prosedur ini, rentang waktu kerja, waktu istirhat, dan persiapan karir dan gaji akan andil terhadap beban kerja yang karyawan tanggung.

3. Lingkungan kerja

performa karyawan yang bagus juga bisa terlihat dari lingkungan kerja yang mendukung, bila lingkungan tempat kerja tidak nyaman, misalnya tempat kerja yang tidak memiliki pendingin ruangan, udara yang tidak bersih, tidak memiliki penerangan ruangan yang memadai, pastinya karyawan akan sulit untuk bekerja dan berpengaruh terhadap performa yang menurun dan tidak dapat mendukung perseroan untuk memperoleh target yang diharapkan.

2. Faktor Internal

Faktor internal ialah komponen yang terdapat dari pribadi pengaruh hasil dari beban kerja eksternal, yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Kondisi kesehatan

Kondisi kesehatan penting untuk di perhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan demi mewujudkan kesejahteraan karyawan, untuk menunjang kesehatan karyawan, seperti memberikan karyawan masker disaat kondisi pandemic seperti sekarang dan memberikan vitamin untuk menjaga imun tubuh agar kondisi tubuh terjaga dan menyediakan handsanitizer di setiap sudut ruangan agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman tanpa rasa takut.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin menentukan nilai dan sifat dalam bekerja, maka perusahaan juga harus memperhatikan faktor berikut ini, seperti contoh untuk kategori pekerjaan lapangan membutuhkan jenis kelamin pria dan pekerjaan kantor seperti accounting banyak membutuhkan wanita, kalau kondisi ini tidak diperhatikan tentunya bisa berakibat menurunnya kinerja karyawan karna tidak sesuainya pekerjaan yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu.

3. Umur

Semakin cukup umur seseorang maka tingkat kemahiran dalam bekerja semakin diperhitungkan karna bisa mengambil keputusan dengan matang, dan perusahaan harus memperhatikan kualifikasi umur dalam setiap divisi untuk meningkatkan kinerja.

2.1.2.4. Aspek Beban Kerja

menurut (Roya, Sumampouw, & Kaunang, 2021: 143) aspek beban kerja yang diukur terbagi atas enam, yaitu:

1. Beban psikologis
2. Beban jasmani
3. Tekanan zaman
4. performa kerja
5. Daya kerja
6. Perasaan tertekan

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kesuksesan perusahaan tidak mampu diwujudkan hanya seraya mengimplementasikan program bisnis melainkan hendaklah seimbang dengan sumber daya berupa pekerja yang perusahaan miliki. Jadi sumber daya manusia merupakan sumber energi yang mutlak, kinerja karyawan menghasilkan pengaruh terhadap perusahaan secara mutlak. Bila tenaga kerja berhasil mencapai target perusahaan, terbilang sudah siap berkompetisi dengan perusahaan lain, setiap karyawan pastinya menginginkan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan agar selalu produktif dalam bekerja. Maka dari itu seorang atasan harus berusaha dan inovatif agar tercapaila kepuasan kerja, diantaranya dengan membayarkan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan, kompensasi menjadi cara agar karyawan terdorong untuk semangat bekerja dan berlomba-lomba untuk menciptkan prestasi kerja.

Kompensasi ialah tunjangan yang didapatkan tenaga kerja dari perusahaan dari usaha dan pikiran yang dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kompensasi dikalkulasi berdasarkan penilaian pekerjaan,

hal tersebut diberlakukan agar dapat memberi kompensasi yang sesuai dan adil untuk semua karyawan (Yocki Pramudya Ananda, 2020:43).

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 2) kompensasi mempunyai ikatan positif terhadap kinerja karyawan, tujuan kompensasi yang harus diwujudkan adalah:

1. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kualifikasi.
2. Untuk mempertahankan karyawan.
3. Untuk menciptakan keadilan.
4. Untuk menaati peraturan hukum yang ada.
5. Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Terdapat Empat indikator kompensasi menurut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018: 4) yaitu:

1. Gaji

   Gaji merupakan bayaran yang dihasilkan dari perseroan terhadap tenaga kerja yang tiap bulanya bersifat pasti.

2. Insentif

   Insetif adalah *Reward* atau imbal hasil yang didapatkan untuk memberi Motivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengobatan

   Pengobatan dalam kompensasi merupakan upaya mengurangi resiko karyawan jatuh sakit yang diakibatkan kelelahan dalam bekerja.

4. Asuransi

Asuransi merupakan jaminan yang diberikan perusahaan untuk menanggulangi resiko atas kerugiaan yang terjadi atas peristiwa tidak terduga dalam lingkungan kerja.

2.1.3.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat berbagai komponen yang menjadi penilaian untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan, faktor-faktor tersebut memberi pengaruh terhadap jumlah kompensasi yang akan didapatkan oleh tenaga kerja. Menurut (indra prawira, 2020: 31) komponen yang mempengaruhi kompensasi, ialah:

1. Pendidikan dan pengalaman

Pendidikan dan pengelaman kerja dua hal ini harus diperhatikan, karna perlu pertimbangan dalam memberikan gaji/upah untuk karyawan yang memiliki jenjang pendidikan berbeda, serta sebagai bahan pertimbangan untuk pekerja yang telah mempunyai pengetahuan dibidangnya serta yang belum memiliki keahlian atau *fresh graduate.* Penilaian ini bisa dikatakan adil dimana untuk karyawan yang telah menempuh pendidikan tinggi serta berpengalaman di bidangnya memiliki upah yang lebih tinggi dibanding karyawan yang sebaliknya.

2. Beban kerja dan kewajiban

Beban kerja dan kewajiban menjadi komponen penentu untuk perusahaan menentukan besaran kompensasi yang harus diberikan, semakin tinggi jabatan semakin besar juga beban kerja yang akan ditanggung maka

kompensasi yang diterima juga semakin besar. Sebagai contoh, perusahaan di bidang perumahan membutuhkan marketing untuk pemasaran rumah, pastinya perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk marketing yang telah berpengalaman dibidangnya dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan berhasil mencapai target yaitu menjual rumah dibanding marketing baru yang belum berpengalaman dibidangnya.

3. Kesanggupan perusahaan

Faktor kesanggupan perusahaan menjadi faktor utama dalam memberikan kompensasi karna tidak mungkin perusahaan memberikan kompensasi yang melebihi laba atau keuntungan yang dihasilkan perusahaan jadi segala sesuatu harus dipertimbangkan agar tidak merugikan pihak karyawan dan perusahaan.

4. Prestasi kerja

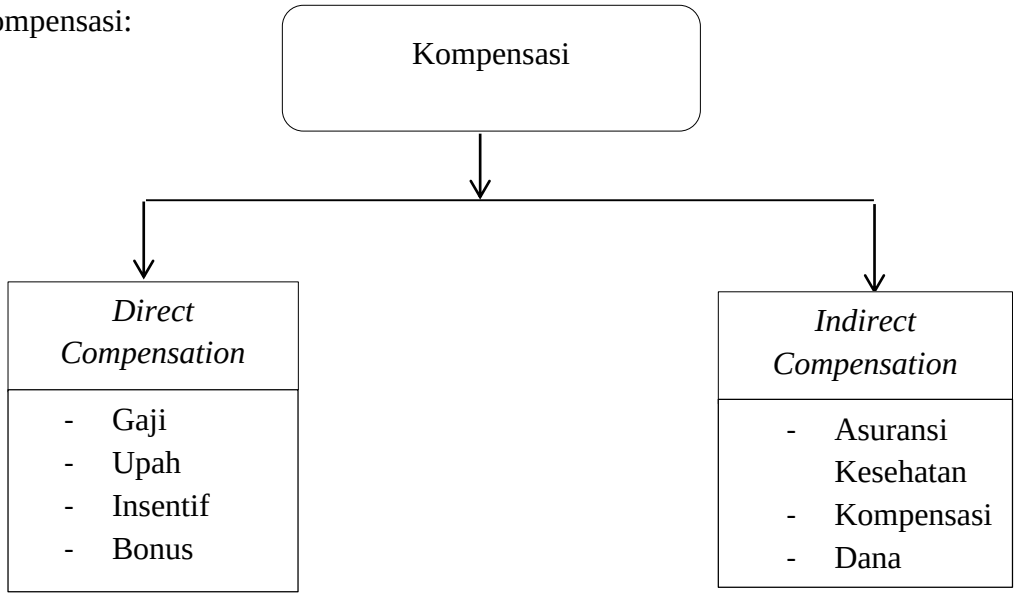
Faktor prestasi kerja menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memberikan kompensasi sebagai *reward*, karyawan yang berhasil mewujudkan target perusahaan harus diberikan kompensasi untuk mempertahankan prestasi kerja untuk kedepanya.

5. Lokasi pekerjaan

Lokasi pekerjaan juga menjadi faktor penting untuk diperhatikan, sebagai contoh jika karyawan bekerja di daerah atau lokasi terpencil yang sulit di jangkau oleh banyak orang otomatis pendapatakan akan lebih sedikit, akan tetapi jika karyawan yang bekerja di tempat yang terjangkau atau strategis maka penghasilan yang didapat juga akan sesuai.

2.1.3.4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Alfian & Afrial, 2020: 251) Terdapat dua jenis kompensasi yang perusahaan berikan kepada anggota atau karyawan. Berikut adalah jenis-jenis kompensasi:



Gambar 2. 2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terdapat dua ragam yaitu kompensasi langsung yang merupakan kompensasi yang memiliki ikatan langsung dengan pekerjaan yang didapatkan karyawan berupa gaji, upah, insentif dan bonus. Yang kedua adalah indirect compensation merupakan kompensasi yang memiliki ikatan tidak langsung dengan pekerjaan yang karyawan dapatkan berupa asuransi kesehatan, kompensasi kerja dan dana pensiun.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ibarat dengan apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan, kinerja karyawan mengimplikasikan mutu dan kapasitas produk, absensi di tempat kerja, motivasi berpengaruh atas kinerja karyawan, karena jika

pekerja merasa terdorong mereka menjadi lebih berusaha meningkatkan kinerjanya (Maarif & Affandi, 2019: 57).

Menurut (Rozaq, 2020: 74) sumber daya manusia (SDM) yang diperhatikan oleh perusahaan dan dipenuhi kebutuhannya, maka karyawan secara langsung akan memberikan hasil kerja diluar ekspektasi perusahaan dan kinerja karyawan juga akan diberikan penilaian yang positif dan menjadi hal yang dibutuhkan atas jalanya sebuah perseroan, klinerja menjadi bentuk karakter karyawan yang di aplikasikan melalui hasil kinerja sesuai dengan posisi dalam sebuah organisasi dalam batas waktu tertentu. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, berfungsi sebagai pelaksana, pemberi ide, pengelola, dan berperan penting dalam jalanya sebuah perusahaan. Semakin cakap kinerja seorang karyawan, maka terbentukla mutu kulitas kerja yang semakin baik.

Jadi kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh individu atau sekelompok orang di sebuah perseroan, berdasarkan tanggungan dan tugas perorangan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hukum dan sesuai dengan kewajiban moral.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020:123) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Komitmen organisasi

   komitmen Karyawan memiliki ikatan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

2. Mutu kerja

Mutu kerja yaitu pekerjaan dengan hasil akhir yang dapat dikatan tuntas dan dapat penilaian baik sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Efisiensi

Efisiensi dalam indikator kinerja karyawan ialah memaksimalkan pemaiakain sumber daya manusia dengan arti menambah laba atau meminimalisirkan kerugian dari pemakaian sumber daya

4. Ketepatan waktu

Tahapan awal suatu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu sesuai jangka waktu yang diberikan.

5. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja merupakan kesadaran para karyawan selama menyelesaikan pekerjaan dan dengan tanggap mengahadapi permasalahan yang tidak terduga.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa aspek yang berdampak terhadap kinerja seseorang dan berbagai persepsi telah diuraikan diatas, menurut pandangan (Prabowo, 2019:45) terdapat Lima faktor kinerja karyawan, yang merupakan:

1. Faktor perorangan

Faktor perorangan adalah keahlian dan kecakapan dalam mengerjakan sebuah proyek atau faktor yang berhubungan dengan sikap personal dalam bekerja.

2. Faktor atasan

Dalam fase melakukan dampak sosial, seorang atasan akan berjuang untuk ikut serta dalam rangkaian kegiatan karyawan demi merealisasikan visi dan misi perusahaan.

3. Faktor anggota kerja

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan anggota kerja atau tim dalam membantu proses kelancaran kerja karna manusia juga merupakan mahluk sosial dan membutuhkan masukan disaat kesulitan menyelesaikan kendala dalam sebuah pekerjaan, anggota kerja yang *supportive* sangat membantu dalam kelancaran sebuah kerjaan.

4. Faktor sistem

Faktor sistem mempengaruhi kinerja karyawan, dimana sistem harus bersifat fleksibel agar karyawan mudah beradaptasi dan mudah dalam melakukan pekerjaan, tidak terpaku pada sistem yang sulit yang menyebabkan pekerjaan terhambat.

5. Faktor motivasi

Faktor motivasi merupakan penyemangat bagi karyawan untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan motivasi untuk mencapai kerbehasilan dalam mengerjakannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	(Herman, 2020) Jurnal Abdi Ilmu ISSN : 1979-5408 (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SatNusa Persada Tbk	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkum bahwa disiplin, pengembangan karir serta motivasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satnusa Persada Tbk.
2	(Suhardi, 2019) Jurnal Benefita ISSN: 2477-7862 (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Dikota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening	1. Hasil penelitian serta pembahasan merangkum bahwa Motivasi keja, Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. 2. Variabel Motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

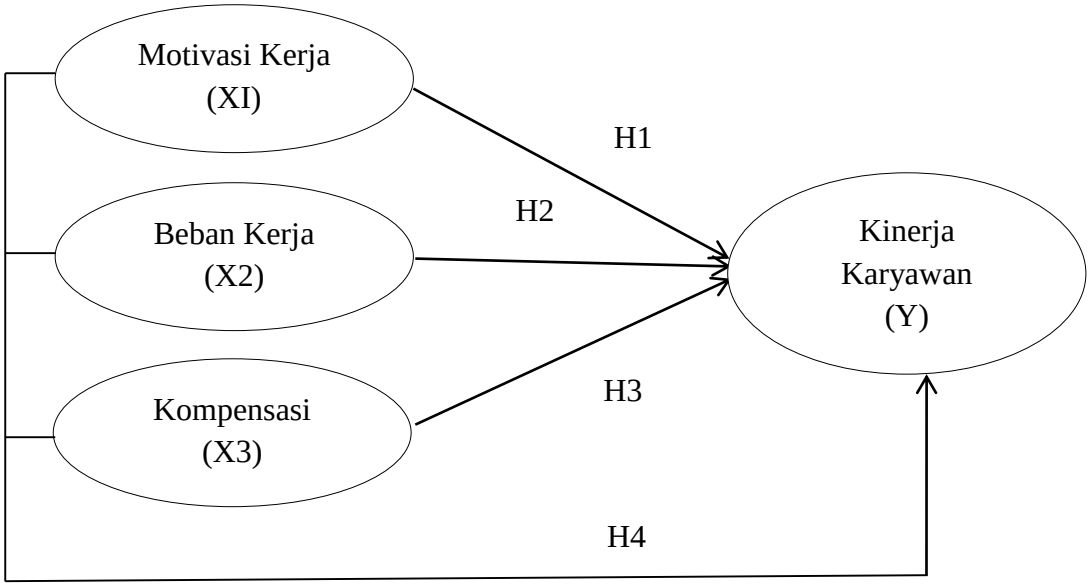
3	(Nainggolan, 2018) Jurnal JAB ISSN : 2580-5118 (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia	1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Putri & Rahyuda, 2019) Jurnal E- Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Peran Stress Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Berdasarkan dari observasi disimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja.
5	(Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi, 2020) Jurnal JESYA ISSN : 2599-3410 (Sinta)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	1. Di simpulkan dalam penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel disiplin kerja bepengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6	(Rofianti & Dewi, 2021) Jurnal E- Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud	1. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh komunikasi, disiplin keja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Asriani, Lorensa, Saputri, & Hidayati, 2020) Jurnal IJEBAR ISSN : 2614-1280 (Sinta)	*The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance*	1. *From this research it can be concluded work motivation has positive and significant effect on employee performance* 2. *Variable compensation has a positive and significant effect on employee performance*.

Sumber: (Herman, 2020)**;** (Suhardi, 2019)**;** (Nainggolan, 2018)**;** (Putri & Rahyuda, 2019)**;** (Hasyim et al., 2020)**;** (Rofianti & Dewi, 2021)**;** (Asriani et al., 2020)

2.3. Kerangka Pemikiran

riset ini mencakup satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi termaksud dalam variabel independen atau variabel bebas tidak terikat. Berikut skema yang dapat menggambarkan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y :



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada riset (Fadhil & Mayowan, 2018: 42) mendefinisikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasilnya terlihat dari riset menyatakan jika motivasi kerja karyawan terbilang besar dapat mendukung performa karyawan yang di tunjukan dengan kualitas pekerjaan dan prestasi yang didapatkan dari hasil motivasi yang baik.

Motivasi yang baik merupakan pendukung untuk menaikan antusiasme para karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat naik dengan pesat dan target perusahaan dapat cepat terrealisasikan.

2.3.2. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riset oleh (Paramitadewi, 2017:13) dapat diberi kesimpulan dimana beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, riset ini menjelaskan dimana terdapat ikatan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat bila beban kerja *overload* dapat mengakibatkan rendahnya kinerja

karyawan dan sebaliknya bila beban kerja sesuai dengan kapasitas pikiran, energi karyawan maka kinerja karyawan akan membaik. Karna evaluasi dari *controller* juga merupakan bagian penting karna berhubungan dengan kinerja.

2.3.3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan observasi (Arifudin, 2019: 188) ringkasan hipotesis yang menyatakan bahwa penelitian ini, variabel kompensasi berpengatuh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari riset ini menjelaskan membayarkan kompensasi kepada karyawan bukan hanya memberi faedah terhadap karyawan, tetapi juga memberikan manfaat untuk perusahaan, dimana kompensasi seperti dukungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. perusahaan diminta selalu mempertimimbangkan dengan membayarkan kompensasi yang sepadan sesuai harapan masing-masing karyawan, setelah itu karyawan akan mendukung dan mewujudkan tujuan perusahaan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis atau dugaan dasar merupakan balasan temporer terhadap permasalahan yang masih bersifat prasangka yang masih harus diuji kebenerannya. Menurut (Yulianto, 2017: 6) hipotesis ialah hasil sementara pada rumusan masalah dalam riset, dimana rumusan masalah dalam riset sudah tertera atas wujud ulasan. Terbilang temporer sebab tanggapan yang diperoleh hanya berlandaskan gagasan signifikan, tidak berlandaskan pada validitas yang berdasarkan pengamatan yang didapatkan dari akumulasi informasi.

Bersumber pada deskripsi diatas, hipotesis terhadap riset ini dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh secera signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 4 : Motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

peletakan desain penelitian merupakan segmen yang dibahas pertama untuk menjadi pilar dasar akan prosedur analitis tentang apa tindakan yang wajib dikerjakan peneliti, pada saat kapan harus dikerjakan, dan bagaimana langkah menerapkannya dan seluruhnya diwakilkan oleh metode penelitian. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2019: 2).

Desain penelitian ini memilih pada *variable* yang akan digunakan pada riset. dimana variabel tersebut ialah X_1 yang merupakan motivasi kerja, X_2 yang merupakan beban kerja, X_3 yang merupakan kompensasi dan Y merupakan kinerja karyawan. meneliti variabel bermaksud mengevaluasi pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Batamas Indah Permai.

Metode survei kuantitatif menjadi metode yang dipilih oleh peneliti, dimana kuesioner dibagikan untuk membantu dalam mengumpulkan data. menurut (Sugiyono, 2019: 16) metode penelitian kuantitafif adalah metode penelitian yang bedasarkan pada ideologi dan berlandaskan pada pengalaman

dan berlandaskan pengalaman dan ilmu pasti, dijadikan untuk mengamati pada populasi dan sampel tertentu. Metode tersebut diaplikasikan dalam mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan *variable* yang dikaji untuk pengumpulan *sample* karyawan.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini ialah riset yang bersifat replikasi dimana sebuah riset yang diulang untuk diteliti dari beberapa peneliti terdahulu tapi dengan lokasi, variabel, objek dan periode yang berbeda.

3.3. Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

tempat penelitian yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah PT Batamas Indah Permai yang beralamat di Komplek Nagoya Garden blok G no. 2-3, Batam.

3.3.2. Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	2021				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul					
2	Studi Pustaka					
3	Metedologi Penelitian					
4	Pembagian Kuesioner					
5	Penyerahan Kuesioner					
6	Pengolahan Data					
7	Kesimpulan					
8	Pengumpulan Softcover					

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi ialah area yang membentuk kesimpulan secara umum yang mencakup, tujuan/pokok dimana memiliki kapasitas serta ciri spesifik yang diimplementasikan bagi pengkaji hendak ditelaah serta diambil intisari nya (Santi, Tewal, & Untu, 2017: 5). Populasi yang diambil peneliti adalah semua karyawan di PT Batamas Indah Permai yang berjumlah 107 individu.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Pengertian sampel dalam riset kuantitatif menurut (Sujarweni & Utami, 2019: 9) ialah komponen dari besaran dan keunikan yang dipunyai dari populasi. Pengkaji memakai teknik penarikan sampel dimana teknik sampel jenuh yang dimana data yang diuji adalah semua bagian populasi yang berjumlah 107 individu.

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik sampling ialah metode dalam menetapkan sampel dimana besaran nya cocok sebagai skala sampel yang bisa dipakai menjadi kausa data asli, berupaya memahami tatanan serta penyeberan populasi supaya didapatkan sampel yang respresentatif. Jadi total sampel pada riset ini ialah 107 responden yaitu tenaga kerja PT Batamas Indah Permai.

3.5. Sumber Data

Apabila melihat asal usul sumbernya, data dibagi menjadi data primer yang merupakan asal usul data yang serta merta membagikan informasi bagi penghimpun informasi serta yang kedua data sekunder yang menjadi asal usul

enggan secara serta merta membagikan informasi kepada penghimpun informasi, seumpama melalui pihak lain atau lisensi (Sugiyono, 2019: 194).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai tiga teknik akumulasi data yaitu dengan survei, observasi dan dokumentasi. Peneliti mengambil metode survei dimana peneliti membagikan kuisioner dengan *list* pertanyaan yang akan diisi oleh karyawan di PT Batamas Indah Permai demi mengumpulkan data serta mewujudkan keinginan responden.

3.6.1. Alat Pengumpulan Data

Berlandaskan pada riset ini, pengkaji membagi angket atau daftar pertanyaan yang berfungsi menjadi instrumen dalam memobilisasi data oleh narsumber. Jawaban responden yang selaras diharapkan dengan memberi tanggapan mengenai *variable* yang berhubungan dengan motivasi kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Instrumen yang berperan untuk peneliti untuk mengolah data ialah program SPSS 20. Program SPPS 20 yang berfungsi menguji data peneliti yang sudah dikumpulkan dengan cara membagi kuesioner kepada karyawan PT Batamas Indah Permai. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert.* Skala *likert* dipakai untuk menghitung anjuran, serta pemahaman individu atau serangkaian individu mengenai kejadian sosial (Sugiyono, 2019: 146). Berikut ini adalah tabel skala *likert* yang peneliti gunakan untuk membagikan kuesioner untuk mengkalkulasi jawaban dari responden:

Tabel 3.2 Skala *likert*

No	Skala *Likert*	Kode	*Score*
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

penggambaran operasional variabel, indikator variabel serta rasio evaluasi yang akan dilakukan pengujiannya, tampak pada tebel dibawah ini:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah pendorong untuk pribadi atau kelompok agar memiliki etos kerja yang tinggi dan mudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan,	1. Imbal Jasa 2. *Reward* 3. Lingkungan Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Fasilitas Kerja	*Likert*
Beban Kerja (X2)	Beban kerja ialah kewajiban yang wajib dipikul setiap karyawan dalam bentuk pekerjaan dalam masa waktu yang telah ditentukan perusahaan dan merupakan hasil kajian antara kapasitas kerja dan pedoman waktu.	1. Pencapaian target 2. Kondisi pekerjaan 3. Pemakaian waktu 4. Standar pekerjaan	*Likert*

Kompensasi (X3)	Kompensasi ialah tunjangan yang dihasilkan pekerja dari perusahaan bentuk dari energi dan pikiran yang dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Pengobatan 4. Asuransi	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah pencapaian yang diperoleh perorangan atau serangkaian orang pada sebuah perseroan, berdasarkan kewajiban perorangan untuk kepentingan perseroaan sesuai dengan peraturan hukum dan sesuai dengan kewajiban moral.	1. Komitmen organisasi 2. Mutu kerja 3. Efisiensi 4. Ketepatan waktu 5. Inisiatif kerja	*Likert*

Sumber: (Effendi & Yogie, 2019)**,** (Hartono & Kusuma, 2020)**,** (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018)**,** (Harahap & Tirtayasa, 2020)**.**

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

analisis deskriptif yakni analisis yang berguna dalam menelaah informasi dengan metode menguraikan maupun menjelaskan data yang sudah terhimpun tidak melebih-lebihkan dan tanpa berniat menarik gagasan yang ada untuk universal atau penyamarataan(Sugiyono, 2019: 206). Statistik deskriptif memiliki data yang disajikan dengan gambaran *table, graphic, pie chart, pictogram, calculation mode, median, mean,* standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 20, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel independen dan dependen.

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas Data

pandangan uji validitas data oleh (Sugiyono, 2019: 361) ialah status akurasi data yang berlaku terhadap objek penelitian dengan upaya yang bisa disampaikan kepada peneliti dengan begitu informasi yang *real* ialah informasi yang tidak memiliki perbedeaan dengan informasi yang disampaikan kepada pengkaji menggunakan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Pada pengujian alat ukur pengumpulan data penelitian, terdapat dua validitas yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor dihitung jika detail dirancang memakai satu atau lebih faktor atau terdapat kemiripan satu faktor dengan faktor lainya.

Untuk menguji validitas kuesioner bisa terlihat dengan angka angka pada korelasi *Pearson Product Moment.* Nilai koefisien korelasi *pearson product moment* bisa didapatkan menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan rumus sebagai berikut:

r = Kolerasi antara *varible* X dengan Y

X = Angka mentah bagi *varible* X

N = Banyaknya *sample* beserta informasi (data)

Y = Angka mentah bagi *variable* Y

ΣX = besaran atau jumlah skor item

ΣY = Jumlah seluruh item (skor)

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen pengukur yang memperlihatkan analogi hasil pengukuran dalam arti instrumen pengukur dipergunakan oleh pengguna yang serupa dengan selisih era atau dipergunakan oleh individu tidak sama dengan era yang serupa atau era tidak sama (Sanusi, 2017: 80). Pengujian reliabilitas data dengan memakai rumus *Alpha Croncbach*. Berikut merupakan rumus *Alpha*

$$r_{11=} \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1-\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Rumus 3.2 *Alpha Croncbach*

Keterangan rumus sebagai berikut:

r11 = nilai pada reliabilitas

n = jumlah detail persoalan yang diuji

∑Si = jumlah bentuk nilai per item

σ_t^2 = bentuk total

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	**Kriteria**
< 0,20	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo 2012**)**

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas menurut (Wiratna, 2018) ialah sebagai bahan memandu dalam bentuk regresi, *variable* penghalang maupunn sisa memiliki sirkulasi

umum. Pada uji normalitas memiliki dua metode dalam menemukan residual bersilkulasi normal atau sebaliknya, dengan uji *statistic* kolmogrof. Dengan keterangan:

1. Sig > 0,05 dinyatakan instrumen tersebar normal
2. Sig < 0,05 dinyatakan instrument tidak tersebar normal

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berperan penting dalam memahami terdapat maupun tidaknya variabel bebas yang mempunyai kesamaan antar variabel bebas dalam versi tertentu. Kesamaan antara variabel bebas bisa menyebabkan korespondensi yang kuat. melainkan fungsi kedua uji multikolinearitas adalah sebagai tolak ukur pada prosedur mengambil putusan tentang pengaruh uji parsial setiap *variable* bebas terhadap *variable* terikat (Wiratna, 2018). Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

1. Jika VIF < 0,10 dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika VIF > 0,10 terdapat multikolinearitas.

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengevaluasi terdapatnya selisih kelainan residual rentang waktu observasi dari rentang waktu observasi yang lainya. Cara menduga terdapat atau tidaknya bisa terlihat dari acuan ilustrasi *scatterplot*, kemunduran dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas bila para bercak data meluas di atas dan di bawah atau sekitaran nilai nol , para titik data tidak bergabung hanya diatas maupun bawah, penyebaran para titik data tidak bisa membangun ilustrasi yang bergelombang, meluas sesudahnya mengecil dan balik meluas, pendistribusian

para titik data tidak berpola. tes yang sering digunakan ialah uji *park glayser* (Wiratna, 2018: 188-189). bisa diambil kesimpulan bila terdapat atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yang dinyatakan berikut ini:

1. Nilai pemahaman < nilai alpha (0,05) memperlihatkan versi regresi timbul tanda-tanda heteroskedastisitas.
2. Nilai pemahaman > nilai alpha (0,05) memperlihatkan versi regresi sebaliknya atau tidak timbul tanda-tanda heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

regresi linear berganda ialah ekspansi dari regreasi linear sederhana,yang memperbanyak total variabel bebas, dengan contoh peneliti mengangkat judul tentang pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Sanusi, 2017: 134-135). Dengan begitu, regresi linear berganda diakui kedalam ilmu hitung.

$$Y = \alpha + \beta 1\, X1 + \beta 2\, X2 + \beta 3\, X3 + e$$

Rumus 3.3 regresi linear berganda

Sumber : (Sanusi, 2017: 135)

Ulasan rumus sebagai berikut:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 = Variabel independen Motivasi Kerja

X2 = Variabel independen Beban Kerja

X3 = Variabek independen Kompensasi

a = Konstanta

B = Koefisien regresi

e = *Variable* penggangu (*error*)

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau koefisien determinasi majemuk mendekati serupa dengan r^2. R bisa dikatakan sama dengan r, tapi mempunyai fungsi berlainan kecuali regesi linear sederhana. R^2 menguraikan skala dalam variabel dependen yaitu (Y), yang diuraikan oleh variabel bebas (X1,X2,X3) secara berbarengan. Selama itu, r^2menaksir kebaikan sesuai persamaan regresi, yakni dengan menggunakan persentase variasi total kedalam (Y) yang diuraikan dengan satu (X). Lebih mendalam, r merupakan koefisien korelasi yang menguraikan kedekatan ikatan linear ditengah *variable* yang bisa mempunyai nilai positiv maupun negatif. dan juga R merupakan koefisien korelasi majemuk dimana manaksir derajat antar *variable* Y dan *variable* X yang berhubungan dan nilainya senantiasa positive (Sanusi, 2017: 136)

Adjusted R Square yang peneliti gunakan karna judul yang diangkat mempunyai tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t

uji t memperlihatkan besarnya dampak yang dilihat semua variabel bebas dengan variabel terikat. Kesimpulan uji t melalui perbandingan t hitung dan t tabel (Sanusi, 2017) dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, kurang dari 0,05 dikatakan H_0 tidak diterima serta H_a diterima maka dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, lebih dari 0,05 dikatakan bahwa H_0 diterima serta H_a tidak diterima maka dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2. Uji F

Uji F merupakan pengecekan yang berfungsi untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. jadi disimpulkan bahwa:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel,}$ nilai signifikan kecil dari 0,05 dikatakan H_0 tidak diterima dan H_a diterima, jadi bisa dikatakan variabel bebas secara simultan signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, nilai signifikan lebih dari 0,05, dikatakan H_0 diterima dan H_a tidak diterima jadi dapat dikatakan variabel bebas secara simultan tidak signifikan terhadap variabel terikat.