

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT CENDANA HAN WIJAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Hellen  
160910021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT CENDANA HAN WIJAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Hellen  
160910021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Hellen  
NPM/NIP : 160910021  
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 Cendana Han Wijaya**

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 di tulis 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 untuk 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, 24 Juli 2020



Hellen  
160910021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT CENDANA HAN WIJAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Hellen  
160910021**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 24 Juli 2020**



**Wasiman, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Dilihat dari ketatnya di era persaingan ini, setiap perusahaan berusaha menekankan karyawannya guna mampu bekerja lebih produktif karena perusahaan dituntut agar dapat menaikkan daya saingnya demi kelangsungan hidup perusahaan, tetapi setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, maka dari itu perusahaan mengukur cara kerja karyawan dengan berdasarkan kinerja karyawan dan berusaha meningkatkan kemampuan karyawan berdasarkan standar perusahaan tersebut. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja karyawan memiliki dampak yang besar pada keseluruhan kinerja perusahaan. Penelitian ini untuk menguji dan menganalisa masalah Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya. Desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian kausalitas. Metode yang dipilih oleh peneliti adalah metode penelitian survei kuantitatif dimana kuesioner disebar guna dijadikan alat instrumen untuk mengumpulkan data. Tujuan dari dilakukannya metode tersebut guna mengumpulkan berbagai hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel dari karyawan PT Cendana Han Wijaya. Teknik penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah teknik sampel jenuh yakni dimana data yang diuji adalah seluruh anggota populasi dengan jumlah responden sebanyak 159 orang. Metode Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan software statistik SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan  $<$  0,05 serta motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikan  $<$  0,05.

Kata kunci: motivasi kerja; beban kerja; kompensasi; kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*Judging from the tightness in this competitive era, every company tries to emphasize its employees to be able to work more productively because the company is demanded to be able to increase its competitiveness for the survival of the company, but each employee has different abilities, so the company measures the workings of employees based on performance employees and try to improve the ability of employees based on these company standards. Employees must show optimal performance, because the quality of employee performance has a large impact on overall company performance. This study is to test and analyze the problem of Work Motivation, Workload and Compensation for Employee Performance at PT Cendana Han Wijaya. The research design used is the causality research design. The method chosen by the researcher is a quantitative survey research method in which the questionnaire is distributed to be used as an instrument to collect data. The purpose of this method is to collect various things related to the variables studied in the sampling of PT Cendana Han Wijaya employees. The sampling technique used by researchers is a saturated sample technique where the tested data are all members of the population with 159 respondents. Methods Multiple linear regression analysis was used for data analysis. Data quality tests in this study use validity and reliability tests, classic hypothesis tests in this study use normality tests, multiple collinearity tests and heteroscedasticity tests, as well as multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis ( $R^2$ ) Effect test, and the hypothesis test in this study uses  $F$  test and  $t$  test with the help of SPSS 26 statistical software. According to the research results, it shows that work motivation, workload and compensation have a positive and significant effect on employee performance,  $t$  calculation  $>$   $t$  table and significant value  $<0.05$ , work motivation, workload and compensation together have a positive effect on employee performance And significant impact  $F$  calculation  $>$   $F$  table, and the impact of significant value  $<0.05$  on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran 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 Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen di Universitas 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 segala 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. 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 Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan dan karyawan PT Cendana Han Wijaya.
7. Kedua orang tua dan keluarga peneliti.
8. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Batam, 24 Juli 2020



Hellen

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Pembatasan Masalah .....	8
1.4 Perumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1 Aspek Teoritis.....	10
1.6.2 Aspek Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Dasar .....	12
2.1.1 Motivasi Kerja .....	12
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja .....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	13
2.1.1.4 Bentuk Motivasi Kerja .....	19
2.1.2 Beban Kerja .....	20
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	20
2.1.2.2 Indikator Beban Kerja .....	20



2.1.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	23
2.1.2.4	Aspek Beban Kerja .....	25
2.1.3	Kompensasi.....	26
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi .....	26
2.1.3.2	Indikator Kompensasi .....	27
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi .....	28
2.1.3.4	Bentuk-bentuk Kompensasi.....	29
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	30
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.2	Indikator Kinerja Karyawan .....	31
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	31
2.2	Penelitian Terdahulu .....	33
2.3	Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.1	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.3.2	Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.3.3	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4	Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Desain Penelitian.....	39
3.2	Operasional Variabel.....	40
3.2.1	Variabel Independen .....	40
3.2.2	Variabel Dependen.....	41
3.3	Populasi dan Sampel .....	42
3.3.1	Populasi .....	42
3.3.2	Sampel .....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4.1	Alat Pengumpulan Data.....	43
3.5	Metode Analisis Data .....	44
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	45
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	46
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	46
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	47
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	48
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas.....	49

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.5.4 Uji Pengaruh .....	51
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	52
3.5.5 Uji Hipotesis .....	53
3.5.5.1 Uji t.....	53
3.5.5.2 Uji F.....	54
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	55
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	55
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	57
4.1.1 Profil Responden.....	57
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	63
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	64
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2) .....	65
4.1.2.3 Deskriptif Variabel Kompensasi (X3).....	66
4.1.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	68
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	68
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	71
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh .....	75
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	77
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis .....	78
4.1.6.1 Hasil uji t (parsial).....	78
4.1.6.2 Hasil uji F (simultan).....	79

4.2	Pembahasan .....	80
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	81
4.2.4	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	81

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan.....	82
5.2	Saran.....	83

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Equity Theory</i> .....	19
Gambar 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
Gambar 2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi .....	29
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	60
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Gambar 4.5 Diagram Histogram .....	72
Gambar 4.6 Grafik <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Cendana Han Wijaya Juli - Desember 2019 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> .....	44
Tabel 3.3 Tingkat Validitas .....	47
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	48
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian .....	56
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Beban Kerja .....	65
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kompensasi .....	66
Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>R Square</i> .....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>t</i> .....	78
Tabel 4.20 Hasil Uji <i>F</i> .....	79

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala .....	45
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson</i> .....	46
Rumus 3.3 <i>Alpa Cronbach</i> .....	47
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda .....	51
Rumus 3.5 Uji t.....	53
Rumus 3.6 Uji F .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN**

**Lampiran I** Kuesioner Penelitian

**Lampiran II** Rekapitulasi Kuesioner

**Lampiran III** Profil Responden

**Lampiran IV** Analisis Deskriptif

**Lampiran V** Hasil Output Uji Kualitas Data

**Lampiran VI** Hasil Output Uji Asumsi Klasik

**Lampiran VII** Hasil Output Uji Pengaruh

**Lampiran VIII** Hasil Output Uji Hipotesis

**Lampiran IX** Tabel r

**Lampiran X** Tabel t

**Lampiran XI** Tabel F

**Lampiran XII** Tabel Penelitian Terdahulu

**Lampiran XIII** Foto Pendukung

### **LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dilihat dari ketatnya di era persaingan ini, setiap perusahaan berusaha menekankan karyawannya guna mampu bekerja lebih produktif karena perusahaan dituntut agar dapat menaikkan daya saingnya demi kelangsungan hidup perusahaan, tetapi setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, maka dari itu perusahaan mengukur cara kerja karyawan dengan berdasarkan kinerja karyawan dan berusaha meningkatkan kemampuan karyawan berdasarkan standar perusahaan tersebut. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja karyawan memiliki dampak yang besar pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan wajib memahami motivasi karyawan untuk bekerja yang membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Motivasi kerja yang optima selaras dengan kinerja karyawan yang terus meningkat, yang bermaksud bahwa motivasi kerja yang meningkat berkenaan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang dimiliki atau terdapat pada setiap orang saat melakukan suatu kegiatan, karena itu, setiap orang mau bekerja dan beraktifitas dalam kemampuan dan potensi mereka sendiri guna memenuhi maksud dilakukannya kegiatan tersebut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017: 10). Suatu



manajemen dapat memahami dan memberikan motivasi dengan baik, maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal berdasarkan beban kerjanya.

Beban kerja adalah upaya yang harus dihasilkan agar dapat memuaskan keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja (Purbasari & Purnomo, 2019: 124). Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan yang harus dicapai dapat dengan mudah diimplementasikan.

Perusahaan harus dapat membagi beban kerja masing-masing karyawan berdasarkan bidangnya karena karyawan masing-masing memiliki perbedaan pemahaman dan *skill* dalam bekerja. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan kehilangan motivasi saat bekerja sehingga pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai berdasarkan *skill* karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan guna untuk mencapai kemajuan, berkembang dengan pesat dan memberikan keunggulan dari pesaing lain dalam persaingan bisnis. Perekrutan sumber daya manusia yang cerdas dan terampil adalah metode yang mampu diambil oleh perusahaan sendiri. Terjadi banyaknya fluktuasi keluar masuknya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan pesaing karena perusahaan sendiri tidak mampu membuat karyawan loyal dan bertahan di perusahaan.

Menurut (Ni'am, Suyadi, & Ani, 2018: 192) perusahaan melakukan beberapa strategi agar karyawan tetap beratahan yakni dengan menetapkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan wajar bagi karyawan atas prestasi kerja yang mereka capai, sebab karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus mereka penuhi dan keinginan yang berbeda dari masing-masing karyawan. Kebutuhan dan berbagai keinginan yang harus dipenuhi inilah yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja, dengan demikian kompensasi yang perusahaan berikan harus adil dan harus dikelola dengan baik, sehingga kedua belah pihak dapat menerimanya dengan baik.

Kompensasi merupakan segala bentuk timbal balik yang diterima oleh karyawan dari perusahaan pengguna jasa baik langsung maupun tidak langsung sebagai pendapatan berupa uang atau barang (Panjaitan, Sinaga, & Manurung, 2018: 86). Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan tepat waktu, diselesaikan juga secara adil dan sesuai dengan hasil yang dicapai

karyawan berdasarkan kinerjanya. Urgensi penentuan kompensasi secara adil karena mampu mempengaruhi karyawan tersebut untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Kompensasi yang diberikan dengan tepat dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan oleh karyawan dan perusahaan, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerjanya. Dilihat dari besaran kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan agar dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

Kinerja ialah bagian yang menarik dan sangat penting karena terbukti manfaatnya, dan kinerja mencerminkan kemampuan kerja karyawan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, perusahaan akan berharap supaya karyawan dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, jika kinerja yang dihasilkan tidak baik, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Seseorang sebaiknya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk mentuntaskan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang tidak hanya harus memiliki kemampuan dan kesediaan untuk bekerja karena pemahaman akan seperti apa pekerjaan dan cara-cara melakukannya secara adalah hal yang juga penting. Kinerja karyawan adalah suatu hasil nyata atau performa yang telah ditunjukkan untuk menambah kontribusi bagi perusahaan berdasarkan peran dan

posisi yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan (Yani, 2012: 117).

PT Cendana Han Wijaya adalah Perseroan Terbatas yang mendirikan toko roti bernama Morning Bakery. Morning Bakery adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang toko roti dan kopi. Morning Bakery didirikan sejak tahun 1987 yang berpusat di Batam kemudian membuka cabang di Tanjung Pinang dan Tanjung Balai Karimun. Pilar kesuksesan Morning Bakery terletak pada produk-produk bakery yang lezat.

Morning Bakery sudah terkenal sebagai tempat pertemuan sambil bersantai dengan mencicipi bakery yang bisa dipesan di menu yang tersedia sesuai selera. Morning Bakery menjual berbagai jenis roti seperti roti tawar, roti manis, donat, cake, yang membuat orang lebih tertarik untuk membeli produk ini karena terdapat berbagai jenis rasa yang dapat dipilih.

Permasalahan dalam PT Cendana Han Wijaya dapat ditemukan dari kinerja karyawan yang terlihat menurun, ini terjadi karena perusahaan kurang memberi motivasi kepada karyawan seperti memberikan penghargaan atau kesempatan untuk berpromosi bagi mereka yang dapat melakukan tugas dengan baik dan memiliki efisiensi waktu dan minimnya pendorong terutama dari rekan-rekan sekerja saat menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya dimana tujuannya adalah supaya pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat karena pekerjaan dilakukan dan diselesaikan bersama-sama.

Dengan ditemukannya beberapa masalah diatas, maka peneliti ingin menelaah tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan motivasi kepada karyawan berdasarkan beban kerja yang dimiliki. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kerajinan karyawan untuk hadir tepat waktu setiap hari. Berikut adalah tabel “data keterlambatan” karyawan pada PT Cendana Han Wijaya dari bulan Juli - Desember tahun 2019.

**Tabel 1.1** Data Keterlambatan Karyawan PT Cendana Han Wijaya Juli - Desember 2019

Bulan	Jumlah karyawan (org)	Karyawan yang terlambat (org)	Persentase Keterlambatan
Juli	213	74	34,74%
Agustus	194	72	37,11%
September	196	76	38,77%
Oktober	187	71	37,96%
November	179	74	41,34%
Desember	173	81	46,82%

**Sumber:** Manajemen PT Cendana Han Wijaya (2019)

Dapat terlihat pada tabel 1.1, bahwa total keryawan yang pernah telat pada PT Cendana Han Wijaya sangat tinggi, yaitu mencapai angka 46,31 persen untuk tahun 2019. Hal ini membuktikan bahwa karyawan disini tidak termotivasi untuk giat bekerja.

Perusahaan juga harus mengetahui bobot kerja yang menjadi beban dari masing-masing karyawan bedasarkan bidang kerjanya. Permasalahan beban kerja yang dimiliki juga akan berbeda. Pada PT Cendana Han Wijaya, karyawan diberikan tugas

yang tidak sesuai dengan posisi masing-masing yang ditempati saat ini. Tugas karyawan cenderung sudah tidak lagi sesuai dengan *job description* dalam perjanjian kontrak kerja dan karyawan harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain.

Kurangnya karyawan dan pekerjaan yang banyak sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan akhirnya mereka akan bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Karyawan yang bersifat pasif dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan.

Kompensasi termasuk salah satu unsur yang penting juga dalam mempertahankan kinerja dan memberikan jaminan yang adil bagi karyawan. Pengkajian terhadap upah dan gaji menunjukkan bahwa pemberian upah harus setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta pembayaran upah yang berbeda juga harus setara dengan pekerjaan yang berbeda pula. Akan tetapi, pada PT Cendana Han Wijaya pemberian kompensasi kepada karyawan sangat tidak adil karena upah yang diberikan tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, bagi karyawan yang lembur juga tidak mendapatkan upah lembur dimana ini tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh menteri tenaga kerja.

Setelah penjabaran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengambil sebuah judul penelitian yakni **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti dapat menetapkan pengidentifikasian masalah atas apa yang terjadi PT Cendana Han Wijaya, sebagai berikut:

1. Keterlambatan karyawan di PT Cendana Han Wijaya yang tinggi karena karyawan merasa tidak termotivasi.
2. Pemberian beban kerja kepada karyawan di PT Cendana Han Wijaya tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT Cendana Han Wijaya tidak adil karena tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Rendahnya motivasi dan kompensasi yang tidak setara dengan beban menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya meningkat.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat adanya keterbatasan sumber daya dari segi pengetahuan, keterampilan, jangka waktu, dan pembiayaan, maka semua masalah tidak dapat

dibahas oleh peneliti. Maka timbul pembatasan masalah guna memberikan fokus penelitian bagi peneliti. Peneliti menentukan batasan masalah supaya penelitian tidak luas, menjadi lebih tepat guna, lebih terorganisir dan mampu dipelajari lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti merumuskan beberapa batasan masalah, sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan di PT Cendana Han Wijaya.
2. Penelitian ini mengambil variabel bebas yaitu motivasi kerja, beban kerja, kompensasi, dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini memiliki responden yakni karyawan PT Cendana Han Wijaya.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Setelah dijabarkan latar belakang dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya ?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya ?



## **1.5 Tujuan Penelitian**

Perumusan masalah yang ada menimbulkan tujuan yang diharapkan terpenuhi guna menerima masukan dan embaran yang sesuai dan menggunakan alat-alat analisis data. Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun ditemukan manfaat-manfaat dalam penelitian ini adalah memberikan tambahan bahan pendukung teori untuk peneliti berikutnya yang ingin mengambil judul penelitian yang bervairabel sama serta menambah informasi dan pengetahuan terutama untuk dunia edukasi, yakni sebagai berikut:

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada refleksi pendidikan untuk bidang ilmu manajemen dalam aspek teoritis aspek teoritis dari

hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pemikiran di bidang ilmu manajemen, terutama mengenai motivasi kerja, beban kerja, kompensasi & kinerja karyawan.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Selain adanya manfaat pada aspek teoritis, tentunya penelitian juga harus memiliki manfaat yang praktikal sehingga memenuhi aspek praktis :

1. Bagi perusahaan, menyampaikan masukan dan pendapat yang berguna tentang motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi, tujuannya adalah untuk meminimalisir penyelewengan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pembaca, meningkatkan wawasan dan gagasan serta informasi yang telah dicapai pada penelitian.
3. Bagi penelitian, menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel sama sehingga mampu membandingkan penelitiannya dengan penelitian terdahulu.
4. Bagi universitas, menjadi penambah sumber kepustakaan dan pestaka.
5. Bagi peneliti, untuk mengimplementasikan ilmu yang belajar di kuliah ke perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Mengingat bahwa motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi tindakan seorang karyawan agar dapat lebih bekerja keras dan antusias dalam bekerja, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan lebih banyak keuntungan dan dengan demikian dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Setiap orang dapat menafsirkan atau menjelaskan motivasi secara berbeda sesuai dengan posisi dan situasi mereka (Alamsyah & Setyowati, 2019: 11).

Dijelaskan oleh (Sunyoto, 2012: 11) secara sederhana motivasi dapat diartikan bagaimana suatu faktor atau cara yang mendorong seseorang untuk bekerja, dimana tujuannya adalah supaya karyawan dapat bekerja sehingga menunjukkan etos kerja yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai, maka dari itu motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam pandangan yang lebih sistematis, (Riniwati, 2016: 193) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu upaya dorongan, kekuatan yang dibutuhkan oleh seseorang. Seiring usaha perusahaan dalam mengoptimalkan motivasi karyawannya, maka terlihat dengan banyaknya hal-hal yang diberikan guna

memenuhi motivasi, aspirasi dan kebutuhan karyawan. Dari beberapa pengertian di atas, penggunaan konsep motivasi kerja dapat diistilahkan sebagai gambaran dalam menghubungkan antara harapan dan tujuan karyawan.

#### **2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja**

Dari penelitian (Putra, Ernila, Komardi, & Suyono, 2019: 472) adapun contoh indikator motivasi yang mencakup hal-hal berikut:

1. Imbalan yang layak
2. Kesempatan untuk promosi
3. Memperoleh pengakuan
4. Keamanan bekerja

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Seperti yang telah dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011: 116-120) motivasi dapat dikatakan sebagai reaksi psikis yang diimpartasikan oleh seseorang yang terpengaruh oleh berbagai faktor. Terdapat faktor yang berpengaruh secara internal dan eksternal pada diri karyawan.

1. Faktor internal

Faktor yang memberikan dampak pada peningkatan motivasi pribadi yang berasal dari internal, yakni:

a. Keinginan untuk bertahan hidup

Keinginan untuk bertahan hidup adalah keperluan masing-masing pribadi yang masih hidup di dunia ini. Tidak peduli seberapa baik atau buruk pekerjaan itu, apakah pekerjaan itu legal atau tidak legal, orang akan melakukan apa saja untuk mempertahankan hidup mereka. Sebagai contoh, manusia mengurus kebutuhan makanan atau mendapatkan makanan, selama hasilnya dapat memenuhi kebutuhan makanan, manusia ingin melakukan apa saja. Pemenuhan setiap keperluan untuk tiap orang mampu mempertahankan hidupnya, meliputi:

- Mendapat kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan tidak begitu mencukupi.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Seseorang mau bekerja agar dapat memiliki barang yang diinginkan. Kita sudah banyak mengalami hal ini dalam keseharian, hasrat yang kuat untuk memilikinya akan memotivasi seseorang memiliki pekerjaan. Misalnya, seseorang ingin mempunyai mobil, maka orang tersebut akan mau bekerja agar mobil tersebut dapat dimiliki.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan dan penghormatan dari orang lain menjadi pendorong bagi seseorang bekerja. Orang mau mengeluarkan uang untuk

mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, jadi ia harus bekerja keras. Oleh karena itu, banyak orang bekerja untuk dapat merasakan perubahan pada takdirnya dan berusaha mempertahankannya untuk mendapat penghargaan seperti harga diri, reputasi yang baik dan rasa hormat.

d. Keinginan untuk mendapat pengakuan

Jika dirincikan, perasaan untuk diakui meliputi hal berbagai hal dibawah ini:

- Adanya penghargaan atas prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pemimpin yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Seseorang mau bekerja agar dapat berkuasa. Terkadang, hasrat akan kekuasaan ini terpuaskan dengan cara yang tidak terpuji, tetapi tetap bisa berhasil. Selain itu, untuk menjadi pemimpin agar dapat berkuasa dapat diartikan, yaitu dengan dipilih sebagai kepala atau pemimpin, tentu saja sebelum pemilih memilih, ia pasti melakukan pengamatan pada pemimpin yang akan dipilih apakah benar-benar ingin bekerja, sehingga ia layak menjadi pemimpin di unit organisasi atau kerja.

## 2. Faktor eksternal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pribadi yang berasal dari eksternal:

### a. Kondisi lingkungan kerja

Segala hal yang bersinggungan langsung dengan operasional pekerjaan terutama sarana dan prasarana yang membentuk suasana kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja biasanya mengacu pada lokasi bekerja, sarana, perlengkapan kerja, bersih tidaknya lingkungan kerja, ruangan yang cukup terang, lingkungan yang tenang, dan hubungan kerja yang baik antar orang-orang ditempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan pencahayaan yang masuk pada saat aktivitas perusahaan terutama di dalam ruangan, kebutuhan cahaya akan pelaksanaan tugas, warna untuk meningkatkan penerangan, kemampuan penglihatan, dan terbentuknya suasana yang diharapkan. Namun sebaliknya karyawan akan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik jika lingkungan kerja yang ditempati tidak kondusif untuk dilakukan pekerjaan. Perusahaan yang kreatif mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif guna membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi menjadi penghasilan yang terutama untuk melanjutkan kehidupan masing-masing pribadi apalagi yang sudah berkeluarga. Pemeberian

kompensasi yang baik akan sejalan dengan meningkatkan motivasi yang kian membaik. Sebaliknya, ketika kompensasi yang disediakan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan karyawan, maka karyawan merasakan kegelisahan dan tidak terdorong untuk memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, jelas bahwa ukuran kompensasi sangatlah memberikan pengaruh kepada motivasi karyawan.

c. Pengawasan yang baik

Pengawasan yang diperuntukkan untuk memantau para pekerja bertujuan untuk memberi arahan dan memimbing para karyawan dalam bekerja, sehingga para pekerja mampu bekerja tanpa adanya kesalahan yang berarti, supervisor menjadi orang terdepan untuk yang bertanggung jawab atas operasional pekerjaan. Pengawasan yang mengedepankan hubungan yang harmonis antara pengawas dan pekerja serta memahami seluk-beluk akan membuat suasana kerja menjadi sangat kondusif.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan atas pekerjaan yang dijalani orang para pekerja membuat setiap pekerja mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan terus mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Mereka tidak akan berharap bekerja dalam jangka waktu yang sebentar, akan tetapi mereka pasti ingin bekerja dalam waktu yang lama di suatu perusahaan, tanpa harus sering berpindah. Jaminan karir dapat diberikan oleh perusahaan, baik itu kesempatan untuk promosi jabatan,



posisi, ataupun peluang yang diberikan untuk memperluas kapasitas mereka. Dengan kata lain, tidak adanya jaminan atas karir yang jelas akan membuat karyawan sulit bertahan pada perusahaann karena tidak mendapat informasi dengan baik dari perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Adanya rasa ingin mencapat pada suatu status atau posisi dalam pekerjaan menjadi hal yang dikejar oleh banyak pekerja. Adanya peluang untuk mampu memegang sebuah posisi tertentu menjadi harapan bagi semua pekerja selain kompensasi. Dengan adanya pemberian kepercayaan kepada pekerja atas suatu otoritas baik besar maupun kecil mampu membangkitkan rasa percaya diri dan lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Status dan posisi ialah suatu dorongan dalam memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

f. Peraturan yang fleksibel

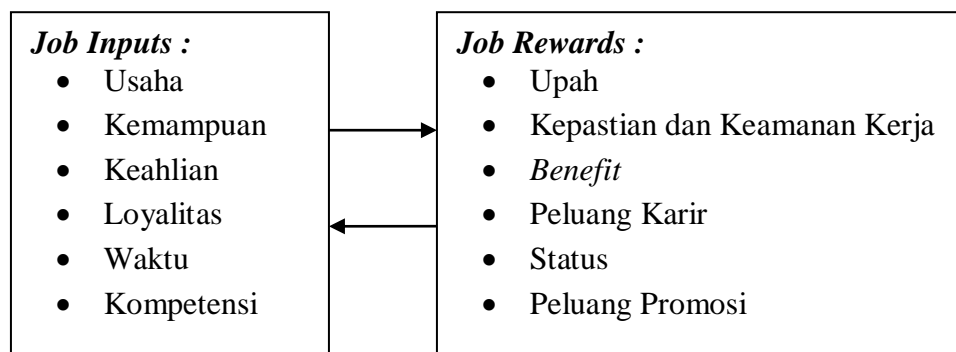
Setiap usaha pasti memiliki sistematika dan proseduralnya masing-masing yang wajib dijalankan oleh semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sistematika dan prosedural yang telah dirumuskan harus mampu menghasilkan keteraturan dan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja. Aturan yang mencakup hubungan akan sesama sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya pemasaran, dan lain sebagainya. Aturan yang dimaksud bersifat protektif sehingga menunjang motivasi para karyawannya. Beberapa perusahaan memiliki kebijakan dengan membandingkan etos kerja dengan

kompensasi yang sebanding dengan hal yang telah diraih oleh para pekerja. Aturan yang ada juga wajib memuat hal-hal teknis dan nonteknis juga dijelaskan secara mendetail sehingga karyawan tidak perlu mengajukan banyak pertanyaan dan menghindari kesewenangan para pimpinan dengan peraturan yang tidak spesifik atau ambigu.

#### 2.1.1.4 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut (Arifin, 2012: 154) motivasi juga dijabarkan kedalam beberapa bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik terdiri dari gaji, penghargaan, bonus, keamanan dan dimensi sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh minat pada pekerjaan, tertentang pada pekerjaan, mempelajari sesuatu yang segar, berkontribusi secara maksimal, menuangkan seluruh kemampuan, kreativitas dan tanggung jawab.

Motivasi dilihat dari sudut pandang keseimbangan dan keadilan atau disebut *Equity Theory*, motivasi antar pribadi diselaras dengan *Job Input* dan *Job Rewards*.



**Gambar 2.1** *Equity Theory*

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Faktor lainnya yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri yakni beban kerja. Beban kerja ialah banyaknya aktivitas atau tugas yang menjadi pekerjaan dari seseorang dalam jangka waktu yang telah disepakati. Karyawan jika diberi tanggung jawab dan tugas yang banyak maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal karena waktu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut sangat sedikit dan hal semacam ini akan memberikan dampak langsung atau tidak langsung kepada kinerja para karyawannya (Irawati & Carollina, 2017: 51).

Menurut (Solehah & Ratnasari, 2019: 212) jika dilihat dari sudut pandang operasional terkadang beban kerja bisa diartikan menjadi berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan atau usaha apa yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Sedangkan menurut (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019: 109) beban kerja mengacu pada tugas-tugas pekerjaan untuk diselesaikan dengan pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan sesuai dengan waktu yang sudah disediakan.

### **2.1.2.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 33-36) dalam sebuah pekerjaan, ada beberapa indikator yang diketahui guna mengukur besaran pekerjaan yang wajib dilaksanakan seseorang dalam pekerjaannya, adalah sebagai berikut:

## 1. Kondisi Pekerjaan

Maksud dari kondisi pekerjaan ialah seberapa baik karyawan mengetahui dengan benar akan pekerjaan mereka. Misalnya, di departemen produksi karyawan akan menggunakan berbagai macam perlengkapan pabrik terutama mesin-mesin yang digunakan sebagai alat bantu pemenuhan intensi jangka pendek dari perusahaan.

Perusahaan diharuskan untuk membuat dan kemudian mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) ke seluruh elemen dalam organisasi agar didalam organisasi karyawan dapat bekerja dengan:

- a. Mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditugaskan dengan mudah
- b. Mengurangi penyimpangan selama melakukan tingkatan kerja
- c. Mengurangi kecelakaan di tempat kerja
- d. Meminimalisir beban kerja karyawan dan memaksimalkan komparabilitas, kredibilitas, serta defensibilitas
- e. Mempermudah penilaian atas prosedur kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan
- f. Mempermudah karyawan untuk membuat berbagai putusan yang terjadi karena adanya dinamika pekerjaan, supaya lebih mudah untuk mencapai kualitas kerja yang sudah ditentukan
- g. Mempermudah karyawan dengan adanya saluran komunikasi yang memadai antara pihak manajemen atas dan pihak manajemen bawah

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Guna meminimalkan beban kerja karyawan, tentu saja mampu diterapkan sistematis jam kerja yang tidak berlebihan menurut SOP. Namun, terkadang tidak semua organisasi memiliki dan konsisten ketika menerapkan SOP sehingga pemakaian waktu kerja bisa jadi melebihi waktu yang telah disepakati sebelumnya.

Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak akan menjadi masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya. Atau, misalnya suatu pekerjaan yang perusahaan berikan ke karyawan hanya bisa dilaksanakan dalam waktu setengah hari. Waktu yang tersisa setelah pekerjaan usai tidak dipergunakan sebaik-baiknya karena beban kerja karyawan kurang diperhatikan. Rasa jemu yang melanda dari hari ke hari karena beban pekerjaan yang terlalu ringan inilah yang akan menimbulkan perasaan bosan sedang bekerja di tempat kerja. Dari hari ke hari pun demikian sehingga karyawan akan makin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya.

### 3. Target yang Harus Dicapai

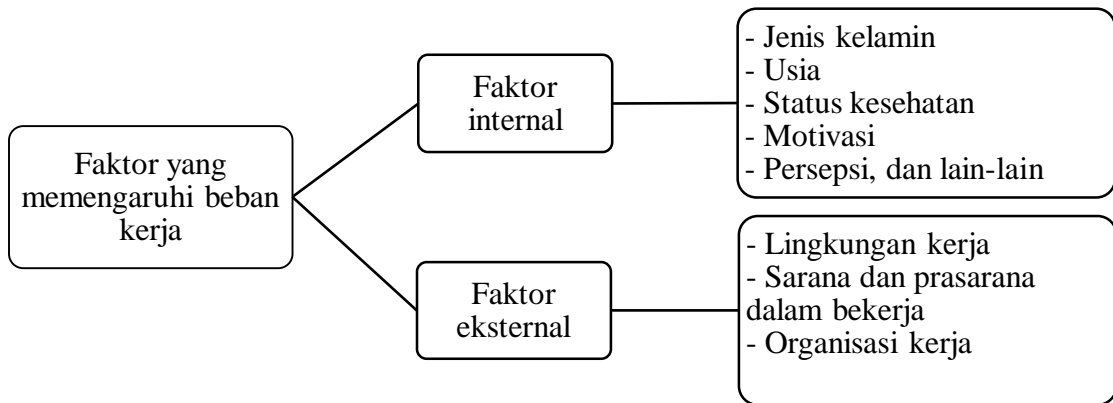
Ketika perusahaan menetapkan hal-hal yang harus dicapai oleh mereka, itu akan secara langsung mempengaruhi beban kerja karyawan. Ketidakseimbangan yang terjadi antara durasi mentuntaskan setiap target kerja dengan banyaknya pekerjaan yang menjadi kewajibannya atau waktu yang diberikan sedikit untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tentu akan mempengaruhi beban kerja karyawan, dimana karyawan akan merasakan beban kerja yang diperoleh lebih besar, oleh karena itu diperlukan penetapan waktu yang dasar atau baku agar setiap organisasi dapat menyelesaikan volume pekerjaan mereka yang tentunya berbeda-beda.

Ketika tubuh manusia menerima beban kerja yang melebihi kapasitas atau lebih rendah maka dampak yang dapat ditimbulkan akan negatif seperti stress dalam bekerja, angka absensi yang tinggi, angka konsentrasi yang semakin rendah, hasil kualitas kerja menurun yang pada akhirnya akan memengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, hal ini juga tidak jauh berbeda dengan sebuah mesin yang tidak digunakan sama sekali yang dapat menyebabkan usia pakai mesin menjadi jauh lebih pendek atau bahkan tiba-tiba tidak dapat digunakan sama sekali.

#### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Perusahaan tentu berharap bahwa beban yang dipikul oleh seorang karyawan tidak akan terlalu berat dan wajar jika diberikan pada karyawan dengan potensinya masing-masing. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang memengaruhi beban

kerja. Berikut berbagai faktor yang memberikan pengaruh beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017: 24-32) meliputi:



**Gambar 2.2** Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

### 1. Faktor Internal

Disini yang dimaksud dengan faktor internal berupa jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, persepsi dan sebagainya dimana faktor ini diakibatkan oleh reaksi beban kerja yang dialami didalam tubuh karyawan. Faktor ini akan dipertimbangkan oleh perusahaan ketika mereka akan memberikan tanggung jawab untuk suatu pekerjaan.

### 2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal, faktor eksternal ditemui mampu memberikan pengaruh kepada beban kerja. Yang dimaksud dari faktor eksternal ini seperti:

a. Lingkungan kerja

Kenyamanan karyawan dapat dilihat dari lingkungan tempat ia bekerja. Jika suatu lingkungan kerja yang tidak kondusif semisal tempat kerja yang panas, penuh debu, berasap, bising, tidak memiliki ventilasi yang cukup atau ruangan kerja yang berbahaya seperti sering terkena paparan zat kimia tentunya karyawan akan merasa tidak nyaman untuk bekerja. Hal ini menyebabkan pengaruh pada kinerja karyawan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Tugas-tugas fisik

Faktor yang satu ini mengacu pada berbagai hal terkait seperti fasilitas atau peralatan baru yang berguna untuk membantu karyawan mengatasi kesulitan-kesulitan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Organisasi kerja

Struktur kerja dan jadwal pekerjaan dibutuhkan karyawan untuk mentuntaskan suatu pekerjaan, dengan cara ini, lamanya jam kerja, waktu istirahat, dan perencanaan karir sampai gaji akan berkontribusi kepada beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sendiri.

#### **2.1.2.4 Aspek Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 36) perbedaan kemampuan kerja antara karyawan dan karyawan lain memungkinkan organisasi untuk menghitung beban kerja yang dideskripsikan ke dalam tiga aspek, yakni:



1. Aspek fisik

Dari aspek fisik, akumulasi beban kerja didasarkan pada perhitungan beban kerja dengan standar fisik manusia.

2. Aspek mental

Dari aspek mental, akumulasi beban kerja didasarkan dengan sudut pandang psikologis pekerja yang mempengaruhi kapasitas dan kapabilitas pekerjaan.

3. Aspek penggunaan waktu

Dari aspek penggunaan waktu, akumulasi beban kerja diselaraskan dengan cara karyawan menggunakan waktu mereka untuk bekerja.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi dapat diartikan sebagai bagian dari tata laksana sumber daya manusia memiliki kesulitan tersendiri untuk dilakukan serta menyebabkan berbagai masalah adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi itu sendiri yang berarti imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu masalah diantara karyawan. Permasalahan paling umum terjadi yang melibatkan manajemen dalam suatu organisasi adalah menciptakan suatu kondisi yang seimbang sehingga para karyawan merasa termotivasi dan bekerja sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan.

Menurut (Syafri & Alwi, 2014: 85) kompensasi adalah imbalan dimana ini adalah hak yang harus diterima oleh karyawan setelah memenuhi kewajibannya.

Kompensasi untuk karyawan dapat menentukan pola hidup, status dan harga diri, sehingga kompensasi akan mempengaruhi motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

(Triana, Hajar, & Yusuf, 2019: 99) mendefisikan bahwa kompensasi ialah keputusan yang sangat sulit untuk membuat sebuah kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, seringkali pemberian kompensasi yang tidak adil menyebabkan rasa tidak puas antara kedua belah pihak, ini yang menyebabkan kompensasi sangat sensitif untuk dibahas. Sedangkan menurut (Sangkaen, Rumawas, & Asaloei, 2019: 18) kompensasi ialah bentuk pertahanan perusahaan guna membuat karyawan meningkatkan etos kerjanya sehingga menimbulkan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

#### **2.1.3.2 Indikator Kompensasi**

Menurut (Triana *et al.*, 2019: 99-100) indikator kompensasi dijabarkan menjadi dua jenis yaitu indikator kompensasi langsung dan indikator kompensasi tidak langsung, yang dapat dirangkum menjadi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Program perlindungan kerja pegawai
4. Fasilitas

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi**

Keadilan dimaksudkan menciptakan keseimbangan antara terpenuhinya kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan dengan melihat besar dan kecilnya beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Sunnyoto, 2012: 157-158) untuk mencapai keadilan ini, penting untuk memerhatikan beberapa faktor dalam menentukan tingkat upah seorang karyawan, faktor-faktornya sebagai berikut:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan

Ketiga hal diatas wajib diperhatikan, seperti membedakan jenjang pengupahan untuk pekerja yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana dan tidak, kemudian untuk yang telah memiliki pengalaman dibidangnya dan tidak belum. Di dunia kerja, ini sudah dianggap adil dimana upah yang besar dimiliki oleh karyawan yang tanggungannya besar daripada karyawan yang tanggungan lebih rendah.

2. Kemampuan perusahaan

Faktor yang mewujudkan kesesuaian pemberian upah sesuai dengan komposisi yang tepat. Apabila perusahaan mendapat penambahan laba, karyawan di perusahaan tersebut juga harus turut menikmatinya seperti kenaikan gaji, bagi hasil keuntungan.

3. Keadaan ekonomi

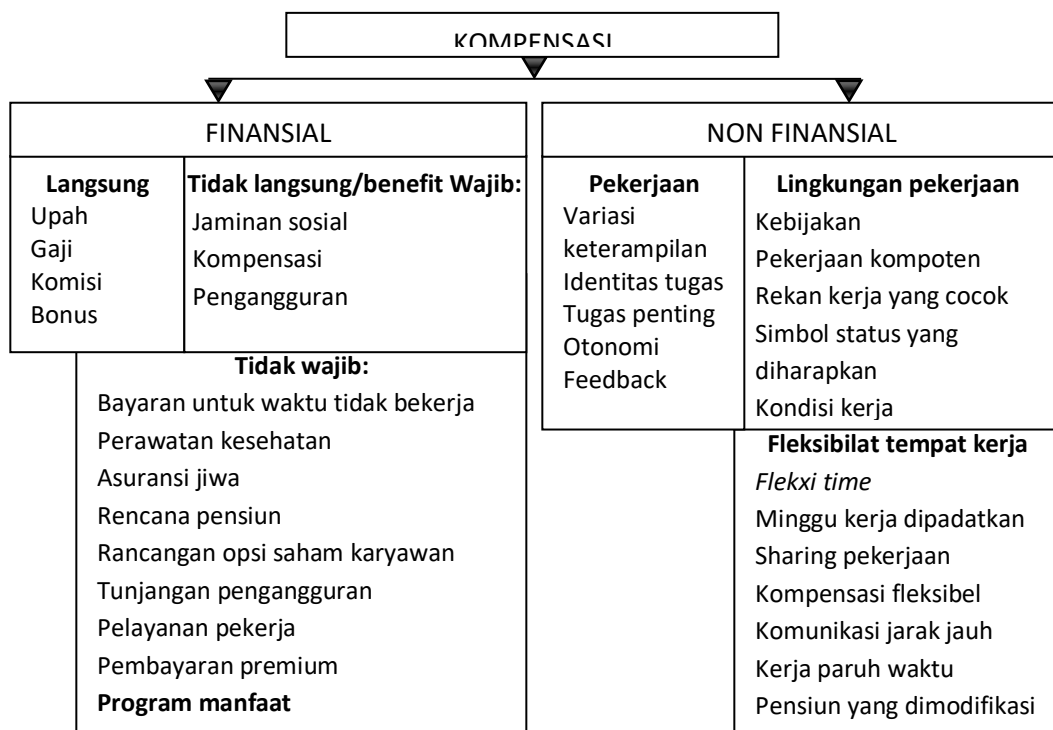
Keadaan ekonomi merupakan hal dasar dari perwujudan pertimbangan pembayaran upah.

#### 4. Kondisi-kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini merupakan faktor penting untuk diperhatikan, contohnya seperti jika karyawan yang bekerja di daerah yang kondisinya sangat jauh untuk dijangkau orang lain maka pendapatannya akan sedikit, akan tetapi jika karyawan bekerja di tempat yang strategis maka pendapatan yang diterima juga lebih banyak.

#### 2.1.3.4 Bentuk-bentuk Kompensasi

Tujuan dari kompensasi disini ialah bentuk dari rasa terima kasih sementara pada saat yang sama memberikan motivasi, dan membuat karyawan betah tinggal dan bekerja lama di perusahaan. Berikut adalah bentuk-bentuk kompensasi:



**Gambar 2.3** Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut (Riniwati, 2016: 183) kompensasi terbagi kedalam dua motif yakni finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua yakni langsung dan tidak langsung. Yang secara langsung merupakan kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan langsung kepada karyawan yaitu pembayaran yang karyawan terima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus, sedangkan secara tidak langsung mencakup imbal balik jasa yang diberikan secara tidak langsung. Kompensasi nonfinansial misalnya merupakan imbalan yang seseorang terima dari melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan psikologis atau seperti apa lingkungan kerjanya. Kompensasi nonfinansial sudah termasuk aspek psikis dan aktual didalamnya.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Penampilan etos kerja karyawan dapat diukur dari pihak manajemen berdasarkan kinerja setiap karyawan. Menurut (Abidin, 2019: 121) kinerja merupakan salah satu ukuran yang paling lazim dijadikan dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, sehingga kinerja suatu menjadi fokus untuk mengavaluasi produktivitas setiap organisasi.

Menurut (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020: 76), kinerja karyawan dijadikan sebagai pedoman untuk melihat berhasil tidaknya proyek yang dijalankan, bonus yang harus diterima pekerja, informasi mengenai penggajian pekerja, dan aktivitas

yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Di sisi lain, menurut (Puspitasari, Adjie, & Chamidah, 2020: 757) kinerja dapat didefinisikan menjadi etos kerja atau pencapaian-pencapaian yang didapat pada akhir penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik dari kuantitas ataupun kualitas.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja itu sendiri menggambarkan seluruh aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian atas takaran yang telah disepakati sebelumnya yang dijalankan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Adapun contoh indikator kinerja menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020: 24) mencakup hal berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berbagai identifikasi telah dianalisis oleh (Silaen, Dalmyatun, & Satmoko, 2019: 823) sebagai faktor yang mengarah pada kinerja seseorang, yang penting untuk proses pengawasan yang baik dan pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam proses meningkatkan strategi kinerja karyawan. Diungkapkan beberapa kinerja, yaitu:

1. Kompetensi

Mengacu pada karakteristik berbasis sikap yang memaparkan tajuk, sifat dan karakter, gambar diri, intelektual, atau kompetensi dari orang-orang yang berkinerja baik di lingkungan kerja.

2. Kepemimpinan

Dalam proses memberikan pengaruh sosial, para pemimpin berusaha untuk berpartisipasi dalam kegiatan bawahan mereka dengan upaya mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi

Dorongan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas sebanyak mungkin dengan baik untuk mencapai prestasi.

4. Lingkungan kerja

Infrastruktur kerja yang menjadi sarana pekerjaan yang membantu menaikkan hasil dari pekerjaan itu sendiri.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

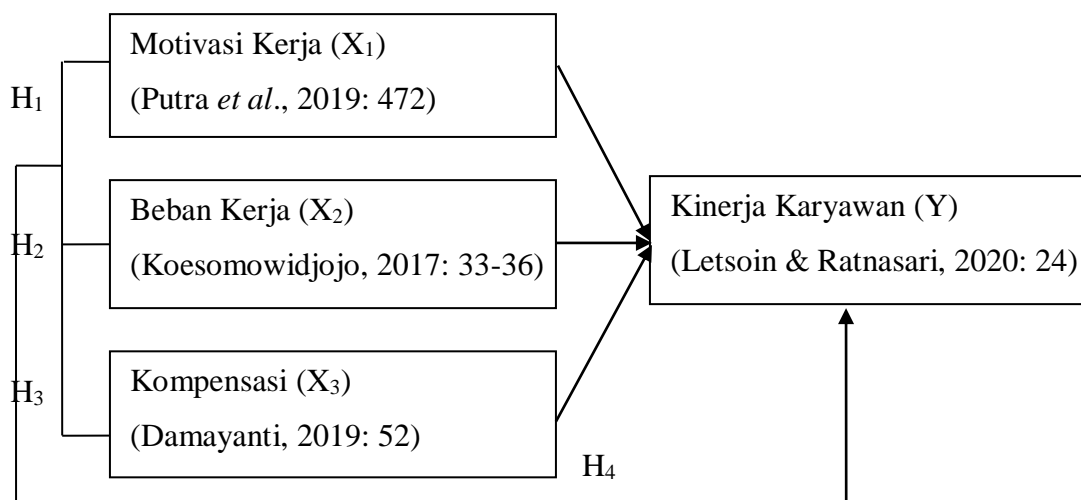
No	Penulis	Judul	Hasil
1	(Tjibrata, Lumanaw, and Dotulang O.H 2017)  Jurnal EMBA  ISSN: 2303-1774 (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Mando	Disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado
2	(Suhardi 2019)  Jurnal Benefita  ISSN: 2477-7862 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sedangkan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Wasiman 2018)  Jurnal Akrab Juara  ISSN: 2620-9861 (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam	Berdasarkan hasil yang berasal dari pengolahan data disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam



4	(Syafitri and Wasiman 2020)  Jurnal Ilmiah Core IT  ISSN: 2548-3528 (Sinta)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan simpulan bahwa Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo.
5	(Rolos, Sambul, and Rumawas 2018)  Jurnal Administrasi Bisnis  ISSN: 2338-9605 (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
6	(Pratamiaji, Hidayat, and Darmawan 2019)  <i>Progress Conference</i>  ISSN: 2622-304X (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang	Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang
7	(Siregar 2019)  <i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)</i>  ISSN: 2622-3740 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yakni kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yakni motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti berikut:



**Gambar 2.4** Kerangka Pemikiran

#### 2.3.1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto, Hendriani, and Maulida 2018) terlihat bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan motivasi kerja mampu memberikan dorongan bagi karyawan, guna membentuk semangat berkerja sehingga harapan perusahaan terpenuhi dengan dioptimalkannya potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian tersebut juga memberikan kejelasan bahwa motivasi kerja yang baik ialah upaya mendorong gairah para karyawan, dengan begitu, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan agar target perusahaan terpenuhi.

### **2.3.2 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Telihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Astuti and Lesmana 2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyatakan beban kerja yang rendah atau menyesuaikan beban kerja dapat membuat karyawan merasa tidak memiliki beban besar dan makin membuat kinerja terus naik karena keahlian dan standar kerja para perawat telah disesuaikan.

Hasil penelitian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang proporsional yaitu adanya penyesuaian beban kerja memberikan pengaruh yang relatif baik terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi.

### **2.3.3 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah diteliti oleh (Soemantri and Sjamsi 2018) ditemukan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyatakan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, sejalan dengan kinerja yang ditunjukkan, dimana penerapan pemberian kompensasi merangsang motivasi bekerja dalam diri mereka karena merasa diberikan penghargaan dan berdampak positif hasil kerja mereka.

Maka dari hal tersebut dinyatakan bahwa kompensasi berproposisi yaitu dengan penerapan metode kompensasi yang benar maka akan berpengaruh baik juga terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk memperoleh suatu tujuan organisasi.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis dapat dikatakan sebagai adanya jawaban atas masalah yang telah dirumuskan namun bersifat sementara. Menurut (Sanusi, 2017: 44) hipotesis merupakan pernyataan yang berisi gambaran atau prediksi adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, yang pembuktian kebenarannya masih harus melalui beberapa pengujian karena adanya persentase penyimpangan atas variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas. peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 :

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.

2. Hipotesis 2 :

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.

3. Hipotesis 3 :

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.

4. Hipotesis 4 :

Motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penempatan desain penelitian menjadi bagian yang pertama kali dibahas memberikan pondasi dasar akan langkah-langkah sistematis tentang apa kegiatan yang harus dilakukan peneliti, kapan peneliti harus melakukan hal tersebut dan bagaimana cara menjalakkannya dan semua itu diwakili oleh metode penelitian. Metode penelitian pada dasarnya adalah prosedur keilmuan yang berfungsi untuk memperoleh suatu data untuk mencapai hal yang dikehendaki peneliti (Sanusi, 2017: 13).

Desain penelitian ini merujuk pada variabel yang ingin diambil dalam penelitian. Adapun variabel tersebut yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Ditelitinya variabel ini berfungsi menguji pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya.

Desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian kausalitas. Pernyataan yang dikemukakan oleh (Sanusi, 2017: 14), desain penelitian kausalitas ialah metode penelitian yang bertujuan menguji ada tidaknya hubungan sebab akibat dari satu variabel ke variabel lainnya. Metode yang dipilih oleh peneliti adalah metode penelitian survei kuantitatif dimana kuesioner disebar guna dijadikan alat instrumen untuk mengumpulkan data. Penelitian survei dijalankan guna melakukan

penyamarataan pada observasi yang tidak rinci namun penyamarataan tersebut mampu mencapai keakuratan jika menggunakan sampel dinyatakan terwakili (Unaradjan, 2013: 109). Tujuan dari dilakukannya metode tersebut guna mengumpulkan berbagai hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel dari karyawan PT Cendana Han Wijaya.

### **3.2 Operasional Variabel**

Pada dasarnya, variabel yang biasa digunakan adalah seluruh hal yang ditetapkan peneliti dalam bentuk apapun tetapi mampu dituangkan dalam pengujian sehingga tercapainya hasil yang diinginkan untuk ditarik kesimpulan atas hasil tersebut. Variabel didefinisikan juga menjadi ragam dari sesuatu yang menjadi gejala penelitian. Gejala penelitian yang dimaksud adalah target penelitian. Secara ringkas, variabel dikatakan sebagai ragam nilai dari target penelitian (Nasution, 2017: 1-2).

Ada dua jenis variabel yang biasa digunakan sebagai syarat sebuah penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan pengertian seperti dibawah ini:

#### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) serta penyebab perubahan-perubahan yang timbul pada variabel dependen (Sanusi, 2017: 50). Variabel independen yang ditafsir pada penelitian ini ialah motivasi kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ).

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel terikat yang dipengaruhi serta bergantung pada variabel bebas atau independen (Sanusi, 2017: 50). Variabel dependen yang diambil oleh peneliti ialah kinerja kerja (Y).

Secara terperinci, definisi operasional variabel, indikator variabel dan skala pengukuran yang akan dilakukan pengujiannya terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan oleh seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan yang layak</li> <li>2. Kesempatan untuk promosi</li> <li>3. Memperoleh pengakuan</li> <li>4. Keamanan bekerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Beban Karyawan (X <sub>2</sub> )	Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus dikerjakan oleh suatu seseorang dalam waktu yang ditetapkan.	<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>	<i>Likert</i>
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Kompensasi adalah kontribusi penting bagi perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Program perlindungan kerja pegawai</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	<i>Likert</i>



Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang didapat setelah karyawan dapat menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik dari kuantitas ataupun kualitas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerjasama</li> </ol>	<i>Likert</i>
----------------------	---	--	---------------

**Sumber:** (Putra et al. 2019), (Koesomowidjojo 2017), (Triana, Hajar, and Yusuf 2019), (Letsoin and Ratnasari 2020).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah berbagai objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu pada suatu generalisasi yang berkaitan dengan masalah pada penelitian (Unaradjan, 2013: 110). Populasi yang diambil oleh peneliti ialah semua karyawan di PT Cendana Han Wijaya yakni sebanyak 159 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah pecahan populasi dengan karakteristik yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi karena hanya beberapa data dan objek saja yang akan diambil untuk diteliti dan dijadikan sebagai bahan pengujian (Unaradjan, 2013: 112). Teknik penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah teknik sampel jenuh yakni dimana data yang diuji adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 159 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni dengan cara survei, observasi dan dokumentasi (Sanusi, 2017: 105). Peneliti memilih cara survei dimana peneliti menyebarkan kuisisioner dengan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh karyawan di PT Cendana Han Wijaya untuk mengumpulkan data.

Berdasarkan asal sumbernya, data dibagi menjadi data primer dan sekunder. Definisi dari data primer dan sekunder, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer ialah data yang terkumpul pada awal penelitian dan dalam pencatatan dilakukan paling pertama (Sanusi, 2017: 104). Sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti berasal dari jawaban atas pengisian kuesioner oleh responden penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder ialah data yang terkumpul yang sudah ada dari sumber lain selain yang didapat secara langsung oleh peneliti (Sanusi, 2017: 104). Sumber data sekunder pada yang diperoleh oleh peneliti berasal dari perusahaan penulis meneliti.

#### **3.4.1 Alat Pengumpulan Data**

Alat yang berfungsi untuk mengolah data penelitian ini ialah menggunakan SPSS 26 dimana alat ini merupakan perangkat lunak yang akan dipakai untuk

menguji pemungutan data peneliti dengan kuesioner. Tanggapan dari tiap pertanyaan atau pernyataan memakai skala *likert* yang diberi skor. Skala *likert* umumnya disebut skala yang dijumlahkan (*summated scale*) ialah skala yang berpedoman pada jumlah tanggapan dari responden berdasarkan dengan indikator yang ada sehingga terukur atau terindex atas variabel (Sanusi, 2017: 59).

Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel dan kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Skala *likert* ini lazim dijabarkan ke dalam lima rentangan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (Unaradjan, 2013: 146).

Berikut tabel skala *likert* yang akan dipakai oleh peneliti dalam kuisisioner yang disebar:

**Tabel 3.2** Skala *Likert*

No	Skala <i>Likert</i>	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono 2014)

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data ialah pendeskripsian metode pengujian-pengujian data yang akan dilakukan guna mendapatkan hasil dengans rumus-rumus statistik. Analisis

yang akan dilakukan oleh peneliti adalah analisis statistik atau disebut juga analisis kuantitatif.

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik deskriptif merupakan tahap statistik sebagai gambaran jelas tentang data-data yang telah didapat dengan cara mendeskripsikan atau menggabungkan data yang sudah terkumpul melalui tahapan pengumpulan data guna membuat kesimpulan berterima umum. Peneliti menyajikan hasil pengujian ini dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan nilai yang sering muncul (modus), nilai tengah (median), nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan perhitungan persentase (Sanusi, 2017: 116).

Dengan program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 26, data terkumpul diuji untuk menganalisis hubungan antara pengaruh dari variabel independen dan dependen yang diambil oleh peneliti. Adapun persamaan aritmatika dipakai guna menghitung rentang skala ialah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:** (Husein 2011)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = Rentang skala

Hal yang dilakukan adalah mencari rentang skala adalah menentukan skor paling rendah dan skor paling tinggi.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan guna menemukan validitas kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid apabila variabel pada kuisioner mampu mewakili dan dipergunakan dalam pengukuran pengujian (Ghozali, 2018: 51).

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah korelasi Pearson (*Pearson product moment*) sebagai 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 3.2** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sanusi 2017)

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

n = Banyaknya Sampel/ data

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

Nilai ambang batas sebesar 0,5% merupakan nilai minimum yang ditentukan untuk menilai layak tidaknya suatu item atau disebut uji signifikansi koefisien

korelasi. Penilaian dilakukan untuk menentukan valid tidaknya suatu item yakni membandingkan nilai koefisien r-hitung dengan r-tabel.

**Tabel 3.3** Tingkat Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** (Wibowo 2012)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna melakukan pengukuran kuisisioner, dari variabel konstruk. Apabila jawaban atas pernyataan seseorang bernilai konstan selama periode tertentu, maka kuisisioner dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2018: 45). Uji statistik *Cronbach Alpha* dipergunakan untuk menentukan reliabel atau tidaknya data pada penelitian ini. Uji ini digunakan untuk mencari realibilitas variabel pada alat ukur yakni penganalisisan dengan sekali perhitungan. Berikut ini rumus *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Alpa Cronbach}$$

**Sumber:** (Unaradjan 2013)

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varians total

$k$  = Jumlah item

Untuk mengetahui apakah suatu variabel yang dianalisis dengan rumus *Alpha Cronbach* adalah reliabel dapat dilihat dari kesimpulan hasilnya jika  $r_{11}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Peneliti juga mampu melihat nilai determinan yaitu jika lebih dari 0.6 maka nilainya ditafsir bagus (Unaradjan, 2013: 190). Berikut tabel yang digunakan untuk melihat kriteria indeks koefisien:

**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)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Asumsi yang timbul dari uji t dan F memberikan persepsi nilai residual harus berdistribusi normal, dan apabila tidak terpenuhi artinya hasil dari uji yang dilakukan tidak akan valid jika menggunakan sampel dalam skala kecil, sehingga (Ghozali, 2018: 161) diperlukannya uji normalitas terbebas dari varibael pengganggu sehingga penelitian telah terpenuhi untuk model regresi. Disebutkan juga bahwa terdapat

beberapa melakukan pengujian normalitas data yakni dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Penetapan hasil yang berdistribusi normal menggunakan grafik normal P-P Plot terlihat dari sebaran data yang berada disekitar garis diagonal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Asumsi normalitas terpenuhi dengan dihasilkannya penyebaran data berada pada garis diagonal sesuai dengan arah yang terbentuk ataupun model distribusi normal tercermin dari hasil pengujian.
2. Asumsi normalitas tidak terpenuhi dengan dihasilkannya penyebaran data yang berada jauh dari garis diagonal tidak mengikuti arah yang terbentuk ataupun model distribusi normal tidak tercermin dari hasil pengujian.

Analisis statistik berikutnya ialah statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S diperuntukan untuk merumuskan hipotesis berikut:

1.  $H_0$  yang berarti nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov  $\text{Sig.} > 0,05$  menunjukkan data residual berdistribusi normal.
2.  $H_A$  yang berarti nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov  $\text{Sig.} < 0,05$  menunjukkan data residual berdistribusi tidak normal.

### **3.5.3.2 Uji Multikolonieritas**

Pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018: 107) tujuan dari uji multikolonieritas adalah menelaah apakah adanya hubungan kolerasi antara variabel bebas didalam suatu model regresi liner berganda. Syarat yang menunjukkan tidak



terjadi gejala multikolinearitas adalah kondisi dimana nilai kolerasi antar variabel independen yang diperhitungkan menghasilkan nilai tolerance yang sewajarnya lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* yang sewajarnya kurang dari 10. Ada tidaknya suatu model regresi terdapat gejala multikolonieritas diputuskan dari pernyataan berikut:

1. Nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  menunjukkan model regresi terdapat gejala multikolonieritas dan terdapatnya hubungan korelasi antar variabel bebas.
2. Nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  menunjukkan model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas dan tidak adanya hubungan korelasi antar variabel bebas.

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018: 137) tujuan dari uji heteroskedastisitas ialah untuk menguji apakah ada varians yang tidak sama dalam residual dari dalam model regresi. Apabila vairan menunjukkan angka yang konsisten maka dinyatakan bahwa penelitian homoskedastisitas dan begitu sebaliknya apabila nilai varian berubah-ubah maka dinyatakan bahwa penelitian heteroskedastisitas. Model regresi yang berterima wajar adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012: 93) mengungkapkan bahwa uji yang paling sering digunakan dalam menguji heteroskedastisitas adalah dengan uji *Park Gleyser*,

keputusan yang diambil apabila ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dinyatakan sebagai berikut:

1. nilai signifikansi < nilai alpha (0,05) menunjukkan model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. nilai signifikansi > nilai alpha (0,05) menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya regresi linear berganda adalah pegujian dari penambahan jumlah variabel bebas menjadi dua atau lebih untuk diteliti yang pada dasarnya hanya satu pada regresi linear sederhana (Sanusi, 2017: 134-135). Seperti yang ditunjukkan dari penelitian ini yakni pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan peneliti menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dapat dirumuskan persamaan dari regresi linear berganda adalah seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi 2017)

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Beban kerja

X<sub>3</sub> = Kompensasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

#### **3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pendapat yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018: 97) bahwa penggunaan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah uji yang memberikan penggambaran besaran perubahan yang dialami pada variabel dependen ketika terjadi perubahan pada variabel independen dan variasi yang bisa terjadi pada variabel dependen dari banyaknya variasi variabel independen yang mungkin terjadi. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati angka nol artinya variabel bebas terbatas dalam menggambarkan variasi mungkin terjadi pada variabel terikat. Sebaliknya apabila mendekati angka satu artinya variabel bebas mampu menggambarkan secara menyeluruh dan lebih variasi dari variabel terikat.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji t

Uji t sendiri menggambarkan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98-99). Dengan menyandingkan nilai t hitung dengan t tabel maka dikatakan sedang melakukan uji t. Masing-masing variabel bebas harus secara terpisah atau parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yang ditandai dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikasinya kurang dari 0,05, berlaku juga jika terjadi kebalikannya.

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

**Sumber:** (Sanusi 2017)

Keterangan:

b = Nilai koefisien regresi

Sb = Nilai standar error koefisien regresi

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai signifikan di atas 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5.5.2 Uji F

Tidak seperti uji t yang menguji signifikansi secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen, uji F diperuntukkan guna melihat apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Dengan menyandingkan nilai F hitung dengan F tabel maka dikatakan sedang melakukan uji F. Seluruh variabel bebas harus secara simultan atau bersama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yang ditandai dengan nilai signifikasinya kurang dari 0,05, berlaku juga jika terjadi kebalikannya.

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/[n - (k + 1)]}$$

**Rumus 3.6 Uji F**

**Sumber:** (Sanusi 2017)

Keterangan:

$R^2$  = Nilai koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan di atas 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen secara simultan tidak merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti sebagai objek penelitian ini ialah sebagai berikut:

Nama perusahaan : PT Cendana Han Wijaya

Alamat : Jl. Raja Isa, kawasan pabrik sarana industri blok b no 11, Batam.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2020				
		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					