



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PT. EKA AKAR JATI)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

NUR SINTHA SUPRIYANI

NPM. 21901092151



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2023**

RINGKASAN

Nur Sintha Supriyani, 2023, **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Eka Akar Jati)** Dosen Pembimbing 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing 2 : Khoiriyah Trianti, S.E.,M.S.A.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati (Studi Pada Karyawan Pt. Eka Akar Jati). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Akar Jati. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 46 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat tidak berpengaruh signifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, dibuktikan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,751 < 1,681$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dan koefisien regresi sebesar 0,116. (2) terdapat tidak berpengaruh signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, dibuktikan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,466 < 1,681$) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak dan koefisien regresi sebesar 0,047. (3) terdapat berpengaruh signifikansi kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, dibuktikan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($0,466 < 1,681$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak dan koefisien regresi sebesar 0,410 (4) terdapat pengaruh signifikansi beban kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, dibuktikan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu ($7.112 > 2, 807$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. (5) terdapat koefisien determinasi sebesar 33,7 % sedangkan sisanya sebesar 66,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

SUMMARY

Nur Sintha Supriyani, 2023, Effects of Workload, Compensation, and Competence on Employee Performance (Study on Employees of Pt. Eka Akar Jati) Supervisor 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Supervisor 2 : Khoiriyah Trianti, S.E.,M.S.A.

This study aims to determine workload, compensation, and competency on employee performance at PT. Eka Akar Jati (Study on Employees of PT. Eka Akar Jati). This type of research is quantitative. The population in this study are employees of PT. Eka Akar Jati. The sampling technique used saturated sampling with a total of 46 respondents who were processed using SPSS Statistics 25 software. The data collection technique used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression.

The results showed that: (1) there was no significant effect of workload on the performance of employees at PT. Eka Akar Jati, it is proved that the calculated t value is smaller than the t table, namely $(0.751 < 1.681)$, so that H_0 is accepted and H_a is rejected and the regression coefficient is 0.116. (2) there is no significant effect of compensation on the performance of employees of PT. Eka Akar Jati, it is proven that the t -value is smaller than the t -table $(0.466 < 1.681)$ so that it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected and the regression coefficient is 0.047. (3) there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Eka Akar Jati, it is proven that the t value is greater than t table $(0.466 < 1.681)$ so that it can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected and the regression coefficient is 0.410 (4) there is a significant effect of workload, compensation and competence on the performance of employees of PT. Eka Akar Jati, it is proven that the calculated f value is greater than the f table, namely $(7,112 > 2, 807)$ and a significant level of $0.001 < 0.05$ so that H_a is accepted and H_0 is rejected. (5) there is a coefficient of determination of 33.7% while the remaining 66.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Compensation, Competence, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era kompetensi dan revolusi industri sekarang ini perusahaan harus memiliki strategi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak pada bidang jasa maupun non jasa pasti menginginkan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara optimal adalah salah satu langkah penting yang harus dilakukan perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien (Bintoro & Daryanto, 2017:15). Kemampuan perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia pada perusahaan diartikan sebagai manajemen sumber daya manusia (Athoilah, 2017:14).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017). Setiap karyawan mempunyai latar belakang dan pribadi yang berbeda – beda, seperti ekonomi, pendidikan, status dan lain- lain. Manajemen yang baik adalah manajemen yang mampu mensejahterakan karyawannya agar mereka merasa dihargai atas apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

PT. Eka Akar Jati adalah perusahaan jasa *outsourcing* yang bergerak di bidang konsultan bisnis, manajemen, dan marketing. Saat ini PT. Eka Akar Jati secara eksklusif dan khusus bermitra dengan Bank syariah Indonesia (BSI) dalam sektor jasa penjualan produk pembiayaan bagi tenaga kerja pensiun dan pra pensiun. Sebagai perusahaan jasa *outsourcing*, pihak manajemen harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Karyawan pada PT. Eka Akar Jati berjumlah 46 orang yang terbagi dalam 9 divisi dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Eka Akar Jati termasuk baik dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari banyaknya divisi dengan fungsi yang berbeda – beda untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Eka Akar Jati berfokus pada perekrutan tenaga kerja pemasar produk pembiayaan (kredit) yang bekerja sama dengan Bank Bank Syariah Indonesia (BSI).

Kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati dinilai dari apa yang berhasil dicapai karyawan selama bekerja. Apabila karyawan berhasil mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Sistem kinerja pada PT. Eka Akar Jati dilihat dari seberapa besar jumlah target yang berhasil dicapai oleh karyawan, baik karyawan bagian lapangan (*sales*) maupun karyawan internal yang ada dalam perusahaan. Adapun sasaran pemasaran kredit yaitu tenaga kerja pensiun dan pra pensiun pada setiap wilayah. Berdasarkan observasi di awal jumlah target yang harus dicapai per bulan sangat tinggi, sehingga sering

kali karyawan tidak berhasil mencapai angka target yang sudah ditetapkan pihak perusahaan dalam jangka waktu yang diberikan. Berikut ini disertakan pada tabel 1 data capaian target kinerja karyawan pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel. 1 Data Capaian Target Kinerja Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target capaian nasabah perbulan	Realisasi capaian target perbulan	Selisih Pencapaian target
Januari	50 orang	Rp. 300.000.000	Rp. 200.000.000	Rp. 100.000.000
Februari	50 orang	Rp. 400.000.000	Rp. 250.000.000	Rp. 150.000.000
Maret	48 orang	Rp. 400.000.000	Rp. 350.000.000	Rp. 50.000.000
April	48 orang	Rp. 450.000.000	Rp. 300.000.000	Rp. 150.000.000
Mei	44 orang	Rp. 500.000.000	Rp. 200.000.000	Rp. 300.000.000
Juni	44 orang	Rp. 500.000.000	Rp. 250.000.000	Rp. 250.000.000
Juli	44 orang	Rp. 500.000.000	Rp. 300.000.000	Rp. 200.000.000
Agustus	47 orang	Rp. 500.000.000	Rp. 450.000.000	Rp. 50.000.000
September	47 orang	Rp. 650.000.000	Rp. 400.000.000	Rp. 250.000.000
Oktober	46 orang	Rp. 650.000.000	Rp. 350.000.000	Rp. 300.000.000
November	46 orang	Rp. 650.000.000	Rp. 250.000.000	Rp. 400.000.000
Desember	46 orang	Rp. 650.000.000	Rp. 300.000.000	Rp. 300.000.000

Sumber. Data dari HRD PT. Eka Akar Jati diolah Desember 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa angka target yang harus dicapai semakin meningkat, sehingga karyawan tidak mampu untuk memenuhi target tersebut. Kondisi ini secara bertahap akan mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan yang diperoleh dari hasil pembagian persenan antara pihak perusahaan dan mitra kerja samanya.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beban kerja yang tinggi, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan juga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh (Yusuf dalam Lukito, 2018:25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi

pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Davis dalam Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut (Timple dalam Mangkunegara 2014) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat – sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari lingkungan sekitar. Sehubungan dengan pendapat tersebut bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Eka Akar Jati sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan. Semua faktor tersebut penting untuk diperhatikan demi keberlangsungan suatu perusahaan yang sejahtera. Menurunnya kinerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, tuntutan beban kerja pada PT. Eka Akar Jati terbilang cukup tinggi dikarenakan perusahaan tersebut adalah perusahaan penyedia tenaga kerja pemasar produk pembiayaan. Pada kondisi sekarang ini mempromosikan dan meyakinkan nasabah untuk menggunakan jasa produk pembiayaan bisa dikatakan tidak mudah. Meningkatnya tingkat pemahaman masyarakat mengenai suku bunga dan kemampuan untuk membayar tagihan menjadi salah satu pemicu sulitnya menawarkan jasa produk pembiayaan. Kondisi ini secara langsung akan menambah beban kerja karyawan. Apabila target belum tercapai maka target

pada bulan selanjutnya juga akan bertambah. Semakin bertambahnya target yang dicapai maka akan semakin tinggi beban kerja yang dimiliki, beban kerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel. 2 Beban kerja pada PT. Eka Akar Jati

No	Divisi	Beban Kerja Karyawan (Hari/Bulan)
1.	Div. SDM	<ul style="list-style-type: none"> a. Analisa kebutuhan tenaga kerja dalam setiap bulan selalu bertambah karena kekurangan tenaga kerja (<i>sales</i>) pada setiap wilayah. b. Wawancara calon pelamar kerja dalam 1 hari sebanyak 4 – 7 orang. c. Membuat kontrak perjanjian bagi setiap karyawan yang dinyatakan diterima.
2.	Div. RnD (<i>Research and Development</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memantau progres pencapaian target pada 4 cabang korwil (koordinasi wilayah) dalam satu hari. b. Mengontrol pemakaian biaya untuk keperluan sarana prasarana kunjungan kerja.
3.	Div. Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Memonitor langsung pergerakan tenaga kerja lapangan di setiap wilayah dalam satu hari mencapai puluhan wilayah. b. Melakukan pengecekan secara berkala dalam sehari mengenai progres kinerja <i>sales</i>. c. Melakukan pembaruan setiap hari nya terhadap target yang dicapai nominal harian 100-150 juta.
4.	Div. IT (<i>information Technology</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memonitor semua sales yang mengalami kendala jaringan bagi yang tidak bisa login pada aplikasi siber.id untuk pembaruan target dalam setiap harinya
5.	Div. <i>Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengevaluasi hasil kinerja dan kesulitan dalam mencapai target dalam terhadap 8 orang dalam 1 hari melalui diskusi online.
6.	Div. HRD	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengambil keputusan dalam memutuskan

No	Divisi	Beban Kerja Karyawan (Hari/Bulan)
		kontrak kerja terhadap sales yang tidak produktif. b. Mengevaluasi target dan tugas yang harus dicapai selama 1 bulan dan dilakukan penilaian 1 minggu 2 kali.
7.	Div. <i>Business Development</i>	a. Melakukan observasi terhadap kemampuan yang dimiliki tenaga kerja sebanyak 10 orang per hari.
8.	Div. <i>Digital Marketing</i>	a. Memasang iklan promosi kebutuhan tenaga kerja dalam satu hari sebanyak banyaknya melalui sosial media baik yang berbayar dan tidak dalam satu hari. b. Membuat desain kebutuhan tenaga kerja.
9.	Div. Promosi (<i>Sales</i>)	a. Mencari nasabah minimal 10 dalam sehari agar target berhasil dicapai. b. Melakukan <i>survey</i> kunjungan terhadap nasabah yang memakai jasa kredit sebanyak 8 nasabah per hari.

Sumber. data diolah Januari tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel beban kerja pada PT. Eka Akar Jati dapat dilihat bahwa setiap divisi memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Tuntutan tugas pada setiap divisi juga tidak sama, pada divisi administrasi dan divisi promosi memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih berat. Divisi administrasi memiliki fungsi penting, karyawan bagian administrasi secara langsung memonitor dan mengkoordinir perkembangan tenaga kerja di lapangan, melakukan pengecekan berkala terhadap kekurangan tenaga kerja pada setiap wilayahnya dan juga bertanggung jawab terhadap pencapaian target yang harus dipenuhi tenaga kerja lapangan, sedangkan divisi *sales* promosi secara langsung turun ke lapangan untuk mencari nasabah yang ingin menggunakan jasa produk pembiayaan yang ditawarkan, semakin banyak nasabah yang di dapat maka akan

semakin cepat target tercapai sehingga beban kerja yang dimiliki tidak terlalu tinggi. Produktivitas kerja karyawan dapat menurun akibat besarnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, serta pangsa pasar yang ditargetkan semakin sepi sehingga kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, pemberian kompensasi Pada PT. Eka Akar Jati terbelah tidak merata. Karyawan pada PT. Eka Akar Jati dibedakan pada status ketenagakerjaan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, keduanya memiliki sistem pemberian kompensasi yang berbeda juga. Karyawan tetap memiliki kompensasi dengan nominal yang tetap setiap bulannya diluar target yang harus dicapai sedangkan karyawan kontrak tidak memiliki kompensasi dalam nominal tetap. Kompensasi yang di dapat oleh karyawan kontrak hanya berdasarkan target yang berhasil dicapai, sebagai contoh untuk tenaga administrasi dan promosi harus berhasil mencapai target Rp.150.000.000 - 300.000.000 per bulan. Karyawan yang belum mampu mencapai target tidak akan mendapatkan kompensasi dengan nominal tetap perbulannya atau bonus, melainkan hanya mendapatkan ganti rugi berupa uang transportasi dan uang makan yang diperoleh atas berapa banyak kunjungan nasabah yang di dapat selama per hari yang nantinya akan di kalkulasikan sebagai nominal yang diterima, tanpa adanya pemberian nominal kompensasi secara pasti dari perusahaan. Sedangkan untuk karyawan tetap bila target tidak tercapai akan tetap memperoleh kompensasi namun tidak mendapatkan *reward* dan tunjangan dari perusahaan.

Ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang berdasarkan status ketenagakerjaan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut memicu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan untuk perusahaan. Terkadang perusahaan juga melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan kontrak apabila dalam waktu 3 bulan tidak dapat mencapai target minimal 50% dari yang ditetapkan perusahaan karena dianggap tidak mampu untuk bekerja sama dengan perusahaan. Sebagaimana penjelasan yang dideskripsikan pada uraian diatas, berikut disertakan data keluar masuk (*turn over*) karyawan selama 5 tahun terakhir pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel. 3 Data *turnover* karyawan PT. Eka Akar Jati (2018 – 2022)

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Karyawan akhir tahun
2018	2 orang	4 orang	65 orang
2019	0 orang	6 orang	59 orang
2020	4 orang	9 orang	54 orang
2021	0 orang	4 orang	50 orang
2022	3 orang	7 orang	46 orang

Sumber. Data diolah HRD PT. Eka Akar Jati Januari 2023

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa sering terjadi pergantian karyawan pada PT. Eka Akar Jati bahkan pada tahun 2019 dan 2021 tidak terdapat karyawan yang bergabung pada perusahaan. Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar akan sangat merugikan bagi produktivitas perusahaan karena berkurangnya karyawan akan menghambat kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Faktor ketiga yaitu kompetensi, kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sangat mempengaruhi hasil akhir yang dicapai. Tuntutan capaian target yang tinggi pada PT. Eka Akar Jati mengharuskan setiap karyawan mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan nasabah. Perekrutan karyawan kontrak Pada PT. Eka akar Jati tidak memiliki kualifikasi khusus melainkan hanya berdasarkan keinginan dan kemauan untuk bekerja dari pihak pelamar. Sebagai contoh karyawan yang dibutuhkan yaitu karyawan yang bisa mengendarai kendaraan. Mayoritas karyawan kontrak *sales* pada PT. Eka Akar Jati adalah lulusan SMA tanpa adanya kemampuan khusus.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dibutuhkan pelatihan lebih lanjut untuk melatih *skill* khususnya pada bidang marketing dan pemasaran serta komunikasi. Evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala akan berdampak positif terhadap perusahaan, terlalu memaksakan karyawan untuk bekerja secara ekstra juga tidak akan berdampak baik terhadap *output* yang dihasilkan apalagi jika posisi kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Adapun hal yang mendasari peneliti melakukan penelitian pada PT. Eka Akar Jati berdasarkan observasi di awal bahwa beban kerja pada PT. Eka Akar Jati terbilang cukup tinggi dikarenakan perusahaan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pembiayaan, selain itu kompensasi yang didapat oleh karyawan tidak seimbang dengan apa yang telah dikerjakan yang didasari oleh status

ketenagakerjaan, dan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh sebagian karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan secara bertahap.

Penelitian serupa terlebih dahulu dilakukan oleh (Syardiansyah dkk, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kab. Aceh Tamiang.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Asniwati, 2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Prov. Sulawesi Selatan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (kompensasi dan kompetensi) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti merasa perlu untuk meneliti secara lebih lanjut dan mengangkat permasalahan yang berdasarkan fakta di lapangan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Akar Jati ”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah beban kerja, kompensasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati?
2. Apakah beban kerja, kompensasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui beban kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati.
2. Mengetahui beban kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yang berhubungan dengan objek penelitian antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yang berkaitan dengan bidang kajian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan yang berkaitan beban kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi masyarakat tentang pentingnya beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat uraian tentang hasil penelitian terdahulu, tinjauan teori, hubungan antara variabel *independen* dan *dependen*, kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/ alasannya, jenis penelitian, lokasi, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber dan metode pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan.

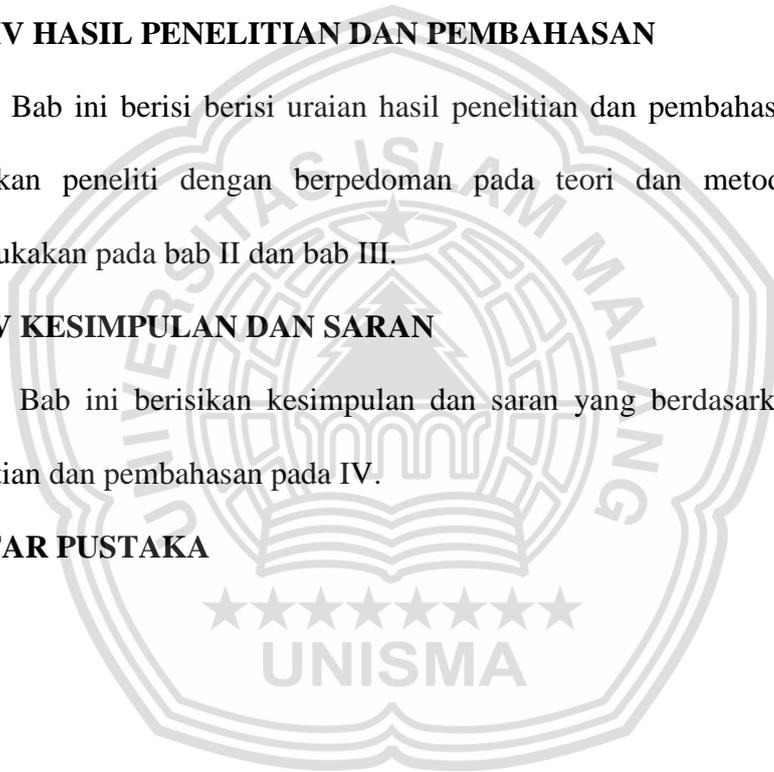
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada bab II dan bab III.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada IV.

DAFTAR PUSTAKA



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan $0,457 > 0,050$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,751 < 1,681$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan $0,644 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,466 < 1,681$) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati.

Hal tersebut dibuktikan taraf signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($0,466 < 1,681$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji F (simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan beban kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati. dengan f hitung lebih besar dari f tabel yaitu ($7.112 > 2, 807$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2) dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai (*Adjusted R square*) diperoleh sebesar 0, 337 yang artinya bahwa variabel terikat kinerja karyawan hanya mampu dijelaskan sebesar 33,7% oleh variabel bebas beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kompetensi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 66,3 % dipenagruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi PT. Eka Akar Jati

- a. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS *statistic 25* bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini menjadi perlu diperhatikan secara lebih khusus bagi pihak perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh karyawan, tingginya kompetensi yang dimiliki oleh individu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam hal ini untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan perusahaan harus lebih aktif dalam memberikan pelatihan ataupun *job training* bagi karyawan baru sebelum terjun langsung ke lapangan

- b. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25* bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati. Dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila beban kerja, kompensasi, dan kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat apabila beban kerja, kompensasi, dan kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dalam hal ini pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi mengenai kapasitas beban kerja yang diberikan, kompensasi yang diterima juga harus sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan saat ini harus terus dikembangkan melalui program – program pelatihan yang

diadakan oleh pihak perusahaan sehingga akan meningkatkan *skill* dan pengetahuan karyawan mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi terhadap penelitian sejenis dalam melakukan penelitian yang baru serta memperbarui teori yang ada sehingga penelitian dengan tema sejenis dapat terus dikembangkan.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 33,7 % dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan kompetensi. Hal ini berarti masih tersisa 66,3% yang belum diketahui variabel yang mempengaruhinya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan penelitian dengan memasukkan variabel – variabel lain yang diduga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Adhari, I. Z (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Asniwati, (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Hasibuan. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, F. W., Johansyah, D., Deni, R., & Daniel, M. (2021). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(2), 230–240.
- Hellen, w. (2020). *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. McGraw Hill, New York.
- Kromowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Lukito, Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani. (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Munandar, (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press.
- Munandar, S. Ashar. (2011). Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: UI Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.
- Purba, Novalina., & Setiyono. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, R&D, Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Spencer. (2017). Competence at Work "Models For Superior Performance". New York: John Wiley & Sons Inc.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Zwell, Michael, (2000). Creating A Culture of Competence, New York: John Wiley & Sons, Inc.