

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. YAKITA MULIA MEDAN

¹Sultan Nur²Tika Nirmala Sari²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: akunsultan635@gmail.com¹, t.nirmalasari@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT. Yakita Mulia Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sifat asosiatif. Dalam penentuan sampel penelitian penulis menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dimana secara otomatis jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 70 sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Berdasarkan hasil uji parsial maka pada variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lalu pada variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan produktivitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.

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

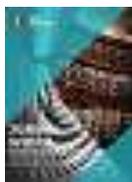
Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, workload, and productivity on employee performance at PT. Yakita Mulia Medan. The type of research used in this study is quantitative research. The nature of the research used in this study is using associative properties. In determining the research sample, the author used a saturated sample, namely the entire population where automatically the number of samples obtained was 70 samples. The data sources used in this study used primary data sources and secondary data sources. Based on the results of the partial test, the compensation variable does not have a positive and significant effect on employee performance, then the workload variable does not have a positive and significant effect on employee performance and the productivity variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of simultaneous testing show that the compensation variable (X1), workload (X2), and productivity (X3) together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Yakita Mulia Medan.

Keywords: Compensation, Workload, Productivity, Employee Performance



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1 Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. Sumber daya alam dan sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset esensial untuk menjalankan roda produksi dalam suatu perusahaan, namun sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih penting dalam operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran sebagai faktor produksi lainnya seperti bahan, mesin, uang, dan metode. Meskipun dengan sumber daya alam yang melimpah, jika dukungan sumber daya manusia tidak mencukupi, hasilnya tidak akan maksimal. (Sutrisno, 2019)

Sumber daya manusia menjadi salah satu pendukung sekaligus menjadi peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi di perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang penting sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan dan sekaligus sebagai penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan (Hasibuan, 2005). Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan terhadap segala perubahan yang terjadi dan bisa dituntut dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sulistyowati (2021) sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Dan menurut Wibowo (2017) sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

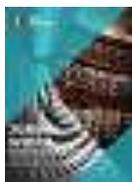
Mangkunegara dalam Budiasa (2021) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan seorang karyawan. Akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

PT. Yakita Mulia Medan saat ini, sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam menghadapi peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan yang terlalu tinggi, hal ini terlihat dengan terjadinya penyimpangan-penyimpangan seperti karyawan yang kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas, karyawan yang mengeluh akan banyaknya target yang harus dicapai dan melalaikan tugas, dan turunnya semangat kerja karyawan.

Adapun Fenomena terkait kinerja karyawan PT. Yakita Mulia Medan mengalami penurunan, dimana penurunan ini dikarenakan hasil kerja yang belum optimal seperti karyawan yang tidak pernah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Dan dapat dilihat terdapat beberapa tahun terakhir hasil produksi karyawan PT. Yakita Mulia Medan tidak pernah mencapai target dari perusahaan tersebut. Tahun 2021 hasil produksi hanya mencapai persentase 87%, tahun 2022 target produksi menurun menjadi 86%, dan tahun 2023 target produksi kembali menurun menjadi 82%. Persentase target yang dikerjakan karyawan sudah tergolong tinggi namun target dari perusahaan belum tercapai, dikarenakan jumlah karyawan yang kurang dari seharusnya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi sangat berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Salah satu cara





yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui kompensasi.

Selain variabel kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010;16).

Selain variabel kompensasi dan beban kerja, maka variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah produktivitas. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yakita Mulia Medan”**.

2 Tinjauan Literatur

A. Pengertian Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

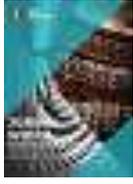
B. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat Wibowo dalam buku Chandra dan Rahmat (2022) ialah kontra prestasi yang menggunakan jasa ataupun tenaga yang diperoleh dari tenaga kerja. Dan menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang, atau lainnya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka dan organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.





2) Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

C. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Fransiska dan Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja.

2) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penguasaan Waktu Kerja
3. Target yang harus dicapai

D. Produktivitas

1) Pengertian Produktivitas

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

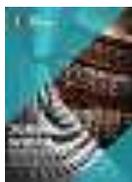
Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2) Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas yang dikutip dalam bukunya Sedarmayanti (2011) dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore, Erich Fromm, tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan kedepan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.





7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif, dan inovatif).

3 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang berupa penjelasan atau pernyataan yang berbentuk angka. Sifat pada penelitian ini adalah Asosiatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2020) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih,

2) Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner dan wawancara. Data Sekunder yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data yang di dapat dari lokasi penelitian, jurnal, dan website.

3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Yakita Mulia Medan yang beralamat di Jl. Pulau Pinang II KIM 2. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Maret tahun 2024 hingga Mei.

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan yaitu sebanyak 70 orang.

2) Sampel

Dalam penelitian ini sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Yakita Mulia Medan yang jumlah populasi sebanyak 70 orang yang semuanya akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

4 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

4.1.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10063755
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,055
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26





Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	4,304	3,067			
Kompensasi	,085	,106	,077	,939	1,065
Beban Kerja	,037	,101	,036	,908	1,101
Produktivitas	,414	,067	,619	,886	1,129

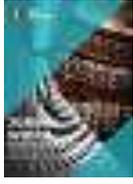
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Dari tabel uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,1 yaitu untuk variabel Kompensasi dengan nilai 0,939 yang berarti $0,939 > 0,1$, variabel Beban Kerja dengan nilai 0,908 yang berarti $0,908 > 0,1$, dan variabel Produktivitas dengan nilai 0,886 yang berarti $0,886 > 0,1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kompensasi yaitu sebesar 1,065 yang berarti $1,065 < 10$, untuk variabel Beban Kerja dengan nilai VIF sebesar 1,101 yang berarti $1,101 < 10$, dan untuk variabel Produktivitas dengan nilai VIF sebesar 1,129 yang berarti $1,129 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.





3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,061	1,677		,632	,529
Kompensasi	,014	,058	,031	,248	,805
Beban Kerja	-,032	,055	-,074	-,584	,561
Produktivitas	,043	,036	,151	1,172	,246

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 3, hasil uji heterokedastisitas tidak ada variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi >0.05 sehingga model regresi terbebas dari heterokedastisitas

B. Uji Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,304	3,067		1,403	,165
Kompensasi	,085	,106	,077	,798	,428
Beban Kerja	,037	,101	,036	,369	,713
Produktivitas	,414	,067	,619	6,211	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

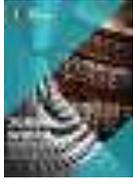
Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,304 + 0,085 X_1 + 0,037 X_2 + 0,414 X_3 + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :





- 1) Konstanta (a) sebesar 4,304 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Produktivitas (X3) dalam keadaan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 4,304.
- 2) Kompensasi (X1) sebesar 0,085 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 8,5%.
- 3) Beban Kerja (X2) sebesar 0,037 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 3,7%.
- 4) Produktivitas (X3) sebesar 0,414 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Produktivitas maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,4%.

C. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,304	3,067		1,403	,165
Kompensasi	,085	,106	,077	,798	,428
Beban Kerja	,037	,101	,036	,369	,713
Produktivitas	,414	,067	,619	6,211	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai T hitung 0,798 < T tabel 1,668 dengan probabilitas Sig pada Kompensasi 0,428 > 0,05, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai T hitung 0,369 < T tabel 1,668 dengan probabilitas Sig pada Beban Kerja 0,713 > 0,05, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai T hitung 6,211 > T tabel 1,668 dengan probabilitas Sig pada Produktivitas 0,000 < 0,05, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Produktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.





2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	219,868	3	73,289	15,887	,000 ^b
Residual	304,475	66	4,613		
Total	524,343	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Produktivitas, Kompensasi, Beban Kerja					

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 15,887 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan untuk F tabel diperoleh nilai 2,74 yang dimana artinya F hitung > F tabel (15,887 > 2,74). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Produktivitas (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Yakita Mulia Medan

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,648 ^a	,419	,393	2,148
a. Predictors: (Constant), Produktivitas, Kompensasi, Beban Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 39,3% yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Produktivitas (X3) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan, sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh t hitung sebesar 0,798 dengan nilai t tabel 1,668 atau $0,798 < 1,668$ dengan probability sig $0,428 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H1 ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.

Gaji karyawan yang tidak sesuai aturan mempengaruhi kinerja karyawan, hanya saja tidak begitu berpengaruh karena karyawan juga tidak bisa meninggalkan tanggung jawabnya sebagai karyawan karena gaji yang diterima tidak sesuai anjuran pemerintah. Hal ini juga





didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina R. Wondal et al. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado TBK” menunjukkan hasil yang sama bahwa tidak terdapat pengaruh

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh t hitung sebesar 0,369 dengan nilai t tabel 1,668 atau $0,369 < 1,668$ dengan probability sig $0,713 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H2 ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.

Karyawan masih saja bekerja untuk mendapatkan target dari perusahaan, tetapi karyawan tidak mampu mencapainya. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari et al. (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menunjukkan hasil yang sama bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3) Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Produktivitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh t hitung sebesar 6,211 dengan nilai t tabel 1,668 atau $6,211 > 1,668$ dengan probability sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.

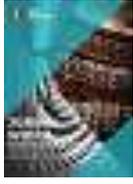
Kenaikan target ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena sejak mengalami kenaikan pada hasil target produksi, karyawan tidak pernah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Fajriansyah et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19”, menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan.

4) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel Produktivitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Yakita Mulia Medan. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan hasil analisis data ini menyatakan seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Kompensasi, Variabel Beban Kerja, dan Variabel Produktivitas memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yakita Mulia Medan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompensasi merupakan salah satu peran penting bagi seorang karyawan, karena pada umumnya karyawan akan bekerja bilamana mendapatkan kompensasi. Bila kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan, dan apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan maka itu akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Karena karyawan sangat memperhitungkan sekali kompensasi





yang diterimanya. Selain faktor kompensasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada faktor beban kerja.

Banyaknya beban kerja yang diberikan atau beban kerja yang terlalu tinggi dari perusahaan membuat kinerja karyawan terganggu, karena karyawan akan menganggap mereka tidak akan pernah bisa mencapai target yang ditentukan. Apabila meningkatkan beban kerja pada karyawan tanpa adanya penambahan karyawan baru akan membuat karyawan tidak bisa mencapai target yang ditentukan, ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin berkurang. Selain faktor beban kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor produktivitas. Produktivitas karyawan harus selalu dipantau dan dilihat seberapa sanggupkah karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang ditentukan. Produktivitas tinggi akan semakin membuat barang produksi semakin bertambah banyak dan target karyawan juga akan meningkat. Ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan semakin buruk, mereka hampir dipastikan tidak akan pernah bisa mencapai target dari perusahaan karena produktivitas yang semakin tinggi berdampak kepada target produksi yang bertambah dan akan membuat kinerja karyawan menurun.

Apabila rasio lancar rendah dapat dikatakan bahwa perusahaan kurang modal untuk membayar hutang. Namun, apabila hasil pengukuran rasio tinggi juga belum tentu kondisi perusahaan sedang baik dan tidak dapat menjamin akan dapat membayar hutang perusahaan yang sudah jatuh tempo karena proporsi atau distribusi aktiva lancar yang tidak menguntungkan. Perusahaan membutuhkan aktiva yang besar agar lebih mudah memperoleh sokongan dana dari pihak eksternal perusahaan. Sehingga industry perusahaan berjalan lancar diikuti dengan penjualan yang cukup baik dan menghasilkan laba yang tinggi untuk perusahaan.

5 Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

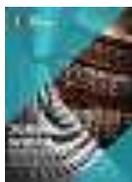
1. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Kompensasi tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.
2. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Beban Kerja tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.
3. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Produktivitas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan
4. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara Simultan Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Produktivitas berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan. Walaupun begitu dari pihak perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan tunjangan-tunjangan yang idealnya didapatkan oleh karyawan, yang akan membuat Kinerja Karyawan meningkat.
2. Beban Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan. Meskipun begitu dari pihak perusahaan hendaknya jika ingin menaikkan target hasil





produksi akankah lebih baik menambah karyawan atau mengadakan peralatan kerja dengan teknologi yang mutakhir agar target hasil produksi tercapai dan Kinerja Karyawan juga meningkat.

3. Produktivitas mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan. Produktivitas yang tinggi membuat barang yang diproduksi semakin bertambah dan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sebaiknya perusahaan dapat mengadakan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawan agar dapat meningkatkan efisiensi.
4. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan ada beberapa hal yang dapat dilakukan. Perusahaan diharapkan memberikan umpan balik yang jelas seperti memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dan dengan bertambahnya target yang diberikan perusahaan sekiranya perusahaan dapat menambah personil karyawan agar dapat mengimbangi hasil dari target yang bertambah tinggi serta mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan demi peningkatan peningkatan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan target kerja.
5. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel atau indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar peneliti tersebut bisa mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari bahwa masih banyak variabel lainnya yang bisa diteliti namun karena keterbatasan waktu dan tempat penelitian hanya mampu meneliti beberapa bagian yang menjadi masalah untuk menjadi variabel penelitian.

Ucapan Terima Kasih

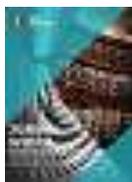
Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- [2] Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- [3] Fajriansyah, dkk. (2022, Desember). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*. <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- [4] Ferrania Paramitadewi, K. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN. 6(6), 3370–3397.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [5] Fil Jannah, R., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, F. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).
- [6] Gee, M. R., Dkk. (2021, Februari) Vol. 6 No. 1. ISSN: 2622-9811. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- [7] Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- [8] Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- [9] Lubis, A. A., Sari, T. N., Utama, U. P., Utara, S., Mulia, T., Dan, K., & Karyawan, K. (2024). Kompensasi, P., Kepemimpinan, D., Kinerja, T., Di, K., Jakarta, A. P., *Jurnal dunia pendidikan* 1198. 4.
- [10] Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- [11] Mutiadi, N. A., Dkk. (2021, November) Vol. 4 No. 3. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia.
- [12] Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity. In *International Journal of Economics and Business Administration: Vol. VI (Issue 4)*. www.tokiomarine.com
- [13] Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- [14] Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- [15] Sandi, W. A., Sumardjo, M., Putu, N., & Widiastuti, E. (2020). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta. 4(1).
- [16] Saputra, A. A. (2021a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- [17] Shinta Emalia, S., & Author, C. (n.d.). Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
- [18] Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- [19] Sugiyono, Dr., Prof., (2020) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [20] Suwandi, A., & Sari, T. N. (2023). Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT . *Prima Indonesia Logistik Medan Belawan*. 7(5), 163–170.





- [21] Tjiabrata, F. R., Dkk. (2017, Juni). Vol. 5 No. 2. Hal. 1570-1580. PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO. Jurnal EBMA.
- [22] Trakindo, P. T., Samarinda, U., & Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. 2(3), 172–185.
- [23] Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, 12(1).
- [24] Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4), 5157–5166.
- [25] Yuananda, R., Indriati, I. H. (2022). Vol. 19 Issue 2. ISSN: 1907-3011 (Print). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

