

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KURIR DI BEKASI

Wastam Wahyu Hidayat

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
wastam.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai pada karyawan Perusahaan kurir di Bekasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis PLS dengan SMARTPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t -statistik = 0,747, p -value > 0,05) dan Kompensasi Finansial Langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t -statistik = 4,834, p -value < 0,05). Secara simultan, Variabel Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh dalam kategori sedang dengan nilai R^2 sebesar 0,350 (35%), yang berarti 65% sisanya merupakan pengaruh lain di luar variabel yang penulis teliti

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi Finansial Langsung, Kinerja

Abstract

This research aims to determine the effect of workload and direct financial compensation on the performance of employees at a courier company in Bekasi. This research is quantitative, and the sampling technique used is saturated sampling with a total sample of 45 respondents. The analytical method used is PLS analysis with SMARTPLS 3.0. The results show that Workload partially has a positive but not significant effect on Employee Performance (t -statistic = 0.747, p -value > 0.05) and Direct Financial Compensation partially has a positive and significant effect on Employee Performance (t -statistic = 4.834, p -value < 0.05). Simultaneously, the Workload Variable and Direct Financial Compensation have a moderate influence on Employee Performance, with an R^2 value of 0.350 (35%), meaning that the remaining 65% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Direct Financial Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah perilaku konsumen, terutama setelah masa pandemi yang mendorong peningkatan signifikan dalam

belanja online. Fenomena ini menuntut banyak perusahaan untuk beradaptasi dengan membuka toko secara daring, yang secara langsung berdampak pada peningkatan volume pengiriman barang. Kondisi ini membuat perusahaan sangat selektif dalam memilih mitra jasa

pengiriman yang dapat menjamin keamanan dan ketepatan waktu pengiriman pesanan hingga ke tangan konsumen. Maka, agar tetap mendapatkan konsumen, banyak dari perusahaan yang juga melakukan perubahan. Salah satunya dengan membuka toko mereka secara online. Dengan acara yang diselenggarakan tersebut, terjadinya lonjakan pesanan dan berdampak secara langsung pada pengiriman. Dan, dikarenakan lonjakan tersebut. Maka perusahaan yang membuka toko nya secara online sangatlah berhati-hati untuk memilih bekerjasama dengan sebuah perusahaan jasa pengiriman barang yang dapat menjamin, pesanan tersebut aman dan selamat sampai ke tangan konsumen. Beberapa perusahaan yang membuka toko online, pastinya ketika sudah memilih dan mempunyai jalinan kerja sama dengan sebuah perusahaan jasa pengiriman barang. Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mempercayakan barang tersebut dikirim secara massal atau berbarengan oleh jasa pengiriman yang terpilih.

Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan sebuah pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai (Wewengkang, et al. 2021). Sedangkan, Kompensasi Finansial Langsung, terdiri atas bayaran yang dapat diterima langsung dari sebuah perusahaan untuk karyawannya dalam bentuk pembayaran upah, pembayaran gaji, pembayaran komisi maupun pembayaran bonus (Suryani, Ningsih, 2019). Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas maupun kuantitas di dalam sebuah perusahaan sesuai dengan aturan dan sistem yang berlaku kepada karyawan (Purba, Ratnasari, 2018).

Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung merupakan sebuah faktor pengaruh terhadap Kinerja para Karyawan. Karena, dengan diberikannya Beban Kerja dapat mengetahui apakah para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak, terutama fokus dalam bekerja. Jika, perusahaan

memberikan Kompensasi Finansial Langsung yang bertujuan untuk memotivasi para karyawan, supaya lebih giat dalam melakukan tugas yang sudah diberikan, sehingga terlihat apakah terjadi peningkatan dalam Kinerja atau justru terjadi penurunan. Di dalam penelitian ini, Kompensasi Finansial Langsunya sering terjadinya perubahan mengikuti sesuai beban kerja yang diterima mereka. Dengan adanya perubahan tersebut, berdampak juga terhadap performa kinerjanya. Kinerja yang dilihat dari penelitian ini. Seperti, apakah terjadinya ketidakstabilan peningkatan hingga penurunan pada kehadiran atau absensi mereka juga pencapaian target, karena disebabkan dari beban kerja dan kompensasi finansial langsung yang diterima. Jadi beban kerja merupakan sebuah kegiatan yang di tanggung oleh unit kerja ataupun individu dengan disertai kompensasi finansial yang sangat mendukung untuk mendapatkan hasil maksimal dari kinerja atau hasil pekerjaan yang dilakukan dengan tuntas oleh karyawannya, sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja dan Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kurir di Bekasi, sedangkan Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kurir di Bekasi

Kinerja Karyawan

Menurut, (Marliani, et al, 2016), mendefinisikan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen dalam organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerjanya tersebut bisa dibuktikan secara konkrit dan bisa diukur, juga dapat dibandingkan dengan standar yang telah diterapkan. Menurut, (Dwinati, Furkan, 2019), mendefinisikan bahwa Kinerja yaitu suatu hasil kerja (prestasi kerja) yang telah

dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada para karyawan dengan pengalaman dan kesungguhan penggunaan waktu. *“Performance is Achieved the work of a person based on the requirements of the job (job requirement)”* yang memiliki arti bahwa kinerja adalah pencapaian kerja dari seseorang berdasarkan posisi kerja yang dipilih (Arif, et al, 2019).

Kinerja adalah sebuah hasil kerja karyawan yang dapat berupa input atau output (dengan kata lain secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam perusahaan supaya kinerja di perusahaan tersebut bisa mencapai sebuah kesuksesan (Irawati, Carollina, 2017).Berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan sebuah hasil dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dan dicapai oleh para karyawan dan juga sebagai suatu prestasi, tetapi dengan memperhatikan standar perusahaan beserta kualitas dan kuantitasnya.

Indikator Kinerja yang sering digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak juga yang membedakannya. Pengukuran kinerja merupakan hal yang berkaitan dengan hasil yang di ukur dan usaha pengumpulan data setelah kejadian (Pramudia et al. 2019). Sementara, Indikator Kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif dan bisa kualitatif yang berisi gambaran tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah disetujui (Sedarmayanti, 2015).

Menurut (Pramudia et al. 2019), beberapa indikator kinerja karyawan. Diantaranya, sebagai berikut : (1) Kualitas, bisa untuk diukur dari mutu tugas yang sudah diberikan dan dikerjakan, apa mendekati nilai kesempurnaan termasuk keterampilan, kemampuan, ketelitian, serta, ketepatan.(2) Kuantitas, sejumlah keluaran yang di h asilkan dari pekerjaan yang sudah diberikan dan diselesaikan.(3) Efektivitas, tingkatan penggunaan terhadap sumber

daya organisasi atau perusahaan seperti manusia, keuangan, dan, teknologi untuk menunjang keberhasilan dari setiap sisi penggunaan sumber daya yang dipakai.(4) Ketepatan Waktu, tingkatan kegiatan yang telah diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran (output) serta bisa untuk memaksimalkan waktu dipakai dalam kegiatan lainnya.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ,Menurut (Devita, 2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, diantaranya sebagai berikut : (1)Faktor Individu, kemampuan dengan keterampilan dalam melakukan sebuah pekerjaan.(2).Faktor Dukungan Organisasi. dikarenakan dukungan dari organisasi yang memberikan sebuah sarana dan prasarana kerja serta memberitahukan sasaran atau target yang harus dicapai dan harus melakukan apa, menjadikan karyawan memahami uraian dan tugas yang dimiliki secara jelas dan tepat sasaran.(3).Faktor dukungan manajemen, perusahaan atau organisasi memberikan sistem kerja, hubungan industrial yang harmonis dengan pengembangan kompetensi kerja dan pekerja itu akan menumbuhkan motivasi pada seluruh karyawannya agar bekerja secara optimal. Menurut (Ermawati & Barlian, 2018), berikut adalah Unsur yang ada pada Kinerja Karyawan, diantaranya : Hasil Fungsi dari Pekerjaan, Faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan seperti diantaranya pemberian motivasi, cara komunikasi, sudut pandang peranan, dan tugas beserta lainnya, Pencapaian dari tujuan organisasi atau Perusahaan dan Periode dalam waktu tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2015), Standar Kinerja yang baik, memiliki kriteria sebagai berikut : (1)Dapat Dicapai : sesuai dengan usaha yang bisa dilakukan pada kondisi yang sesuai.(2).Ekonomis : dengan biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang mencangkup.(3).Dapat diterapkan : dengan sesuai kondisi dan jika

terjadinya perubahan, harus dibangun dengan standar yang disesuaikan kembali.(4).Konsisten : yang dapat membantu kekompakkan dalam komunikasi dan operasi fungsi keseluruhan organisasi.(5).Stabil : diharuskan dengan jangka waktu yang cukup untuk dapat memprediksi dan menyiapkan usaha yang akan dilaksanakan.

Beban Kerja

Menurut (Wahyuni & Irfani 2019), mendefinisikan sebagai suatu segala yang berbentuk pekerjaan dan diberikan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan untuk dapat diselesaikan pada kurun waktu yang telah ditentukan (Koesomowidjojo, 2017) .“Workload as a difference between a worker’s capability and work requirements that should be met.” Memiliki arti Beban kerja sebagai pembeda antara kapabilitas pekerja dengan posisi kerja yang seharusnya dipersatukan (Sugiharto, 2019).

Beban Kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan secara tuntas oleh seorang individu maupun unit kerja (divisi) berisikan tugas-tugas dari pekerjaannya atau posisi kerja dalam kondisi keadaan yang normal sesuai batas waktu yang sudah diberikan (Hapsari & Iqbal, 2019).Berdasarkan penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sejumlah tugas dari pekerjaan yang karyawan ambil dan dapat diselesaikan secara individu maupun unit atau divisi kerja dengan kemampuan yang mereka punya dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai kapasitas dapat pula menyebabkan para karyawan mengalami stres dan penurunan fokus dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Untuk mengidentifikasi indikator beban kerja (Koesomowidjojo, 2017), pada saat di dunia kerja, berikut beberapa indikator yang dapat untuk mengetahui berapa besarnya sebuah beban

kerja yang harus di selesaikan oleh para karyawan. Diantaranya, yaitu :Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja dan Target yang harus dicapai Karyawan.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), Aspek beban kerja yang dibuat karena sesuai dengan kemampuan para karyawan masing-masing sangatlah berbeda-beda pada setiap perusahaan. Maka itu, terdapat pandangan pengukuran beban kerja yang membentuk menjadi 3 aspek, yaitu : Aspek Fisik, Aspek Mental dan Aspek Penggunaan Waktu.

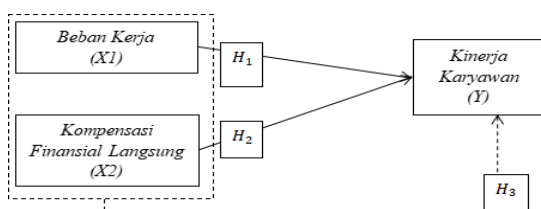
Kompensasi Finansial Langsung

Menurut (Dwinati et al. 2019), mendefinisikan sebuah Kompensasi adalah sebagai keseluruhan dari balas jasa yang diterima oleh karyawan atas dari pelaksanaan pekerjaannya di organisasi tersebut dalam bentuk gaji, bonus, Insentif maupun tunjangan dan lainnya. Kompensasi Finansial Langsung merupakan pembayaran secara langsung oleh perusahaan atau organisasi yang dapat berbentuk gaji atau upah, tunjangan ekonomi, bonus serta komisi (Agustin, 2018). Sedangkan, Menurut (Gunawan, 2015), menyatakan sebagai sebuah penghargaan yang diterima oleh karyawan dengan pembayaran dalam bentuk uang.

Dari beberapa pendapat, disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung yaitu pemberian pembayaran secara langsung berbentuk uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para karyawan atas balas jasa dari hasil kerja mereka. Menurut (Agustin, 2018), yang merupakan Indikator Kompensasi Finansial Langsung, diantaranya : (1).Gaji, yaitu pembayaran berbentuk uang atas balas jasa kepada karyawan yang telah memberikan tenaga, pikiran dan usaha mereka dalam mencapai tujuan (target) perusahaan (Tingkir, 2015).(2).Upah, yaitu sebuah imbalan finansial langsung yang berdasarkan perhitungan jumlah jam kerja (Tingkir, 2015).(3).Insentif, yaitu sebuah pembayaran yang dikeluarkan oleh

perusahaan kepada seorang karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut sudah melebihi standar atau target yang telah ditentukan (Tingkir, 2015). Sedangkan, Tujuan utama nya adalah untuk memberikan sebuah tanggung jawab dan motivasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan dari segi kualitas dan kuantitasnya pekerjaan yang telah selesai, Rivai (Kadarisman, 2016). Faktor yang mempengaruhi Kebijakan Kompensasi, Ada tujuh faktor kebijakan yang mempengaruhi pemberian kompensasi dalam (Marwansyah, 2016) diantaranya, yaitu : Faktor Pemerintah, Kesepakatan Kerja, Sikap Manajemen, Biaya Hidup, Kondisi Pasar tenaga kerja. Permintaan dan Persediaan dan Kemampuan Membayar. Sedangkan Tujuan Pemberian Kompensasi (Sedarmayanti, 2015), Tujuan Pemberian Kompensasi, sebagai berikut (1).Menghargai Kinerja Karyawan dan Adanya Keadilan.(2).Mempertahankan Karyawan dan Memperoleh Karyawan bermutu.(3).Dapat Mengatur Biaya dan bisa Memenuhi aturan kebijakan yang berlaku.

Perumuskan kerangka pemikiran teoritis yang akan dikaji dalam penelitian ini yakni tertera pada Gambar 1. di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Sujarweni, 2018), Sampel merupakan suatu bagian dari sejumlah yang dimiliki oleh populasi dan memiliki karakteristik ataupun bagian kecil dari sebuah populasi yang diambil dengan prosedur tertentu sehingga bagian itu dapat me-representatif atau bisa untuk mewakili populasinya. Dalam penelitian ini, sampel yang dapat diketahui berjumlah 45 karyawan kurir, dan teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu menggunakan teknik non-probability sampling dengan sampel penelitiannya memakai sampling jenuh.. Analisis data menggunakan program SmartPLS 3.0

Operasional Penelitian

Tabel 1 menampilkan operasional variabel dari penelitian ini.

Tabel 1. Operasional Variabel

No Skala	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Beban Kerja	Kondisi Pekerja Penggunaan Waktu Kerja Target Yang Harus di capai karyawan	(Koesomo widjojo, 2017)
2.	Kompensasi	Gaji	(Agustin, 2018)
	Financial Langsung	Upah	
		Insentif	
4.	Kinerja	Kualitas	(Pramudia et al., 2019)
		Kuantitas	
		Efektivitas	
		Ketepatan Waktu	

Analisis Data

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, alamat, status, pendidikan, pekerjaan, penghasilan, intensitas berkunjung dan pengalaman pembelian. Adapun

karakteristik responden pada penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden

Profil		Kategori	Jumlah	Jumlah %
Jenis Kelamin	1.	Laki - laki	45	100,0%
	2.	Perempuan	0	0,0%
Umur	3.	21 - 25 Tahun	12	26,0%
	4.	26 - 30 Tahun	27	60,0%
	5.	> 30 Tahun	6	14,0%
Status	6.	Sudah Menikah	27	60%
	7.	Belum Menikah	18	40%
Pendidikan	8.	SMA / Sederajat	45	100,0%
	9.	S1 (Sarjana)	0	0,0%
	10.	S2	0	0,0%

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah laki-laki (100%), sudah menikah (60%), dan berpendidikan SMA/ sederajat (100%). Homogenitas karakteristik responden ini, terutama pada jenis kelamin dan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa sampel penelitian secara spesifik merepresentasikan profil dominan karyawan kurir di perusahaan tersebut di Bekasi. Meskipun demikian, keterbatasan generalisasi hasil ke populasi karyawan kurir yang lebih luas perlu dipertimbangkan, mengingat sampel yang homogen

Uji Validitas Konvergen

Tabel 3. Loading Factor

Variabel	Kode Indikator	Loading	Evaluasi
Beban Kerja	BB1	0.950	VALID
	BB6	0.617	VALID
Konpensasi Finansial Langsung	KFL1	0.938	VALID
	KFL5	0.593	VALID
Kinerja	K1	0.674	VALID
	K2	0.738	VALID
	K3	0.801	VALID
	K7	0.789	VALID

Sumber: data yang telah diolah, SMARTPLS 3.0.(2023)

Berdasarkan pada tabel 3.loading factor, bisa dilihat bahwa semua item indikator dapat memenuhi kriteria penilaian minimal yaitu 0.5 dengan Batasan paling kuat yaitu 0.7. Hal ini menyatakan Bahwa setiap item indikator yang mengukur sudah dinyatakan valid dan sudah cukup dijadikan acuan namun perlu terus dilakukan perbaikan untuk nilai diantara 0.5 hingga 0.6.

Tabel 4.Average Variance Extracted(AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja	0.642
Kompensasi Finansial Langsung	0.615
Kinerja	0.566

Sumber: data yang telah diolah, SMARTPLS 3.0.(2023)

Berdasarkan pada tabel.4, nilai AVE, dapat dilihat bahwa nilai yang tertera pada variabel Beban Kerja, Kompensasi Finansial Langsung dan Kinerja sudah diatas 0.5. Dengan demikian, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability & Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Beban Kerja	0.774	0.708
Kompensasi Finansial Langsung	0.753	0.732
Kinerja	0.838	0.747

Sumber: data yang telah diolah, SMARTPLS 3.0.(2023)

Berdasarkan pada tabel.5 nilai Composite Reliability dapat diketahui bahwa untuk semua konstruk atau variabel yang diteliti bernilai lebih dari kriteria penilaian sebesar 0.7. Hal ini menunjukkan bahwasanya responden yang menjawab pernyataan memiliki konsistensi sehingga bisa

disimpulkan, semua konstruk atau variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Analisis T-Statistics

Tabel 6.T-Statistics (Bootstrapping)

	Kinerja	Keterangan
Beban Kerja	0.747	Ditolak
Kompensasi Finansial Langsung	4.834	Diterima

Sumber: data yang telah diolah, SMARTPLS 3.0.(2023)

Tabel 7. R SQUARE – R2

Variabel	R-Square
Kinerja	0.350

Sumber: data yang telah diolah, SMARTPLS 3.0.(2023)

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, Nilai yang diperoleh dalam uji T Statitik menunjukkan nilai sebesar 0,747 dimana lebih kecil daripada nilai t-tabel sebesar 1,96, ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika diberikan peningkatan maupun penurunan Beban Kerja atau bisa disebut tugas dari pekerjaan yang di berikan sekarang maupun nanti, maka belum tentu hal tersebut akan dapat membuat sebuah peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan serta tidak terlalu ada kaitannya dengan Kinerja. Hal ini sedikit bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dikembangkan (Alfa, Alodya Ann Gita. 2017) yang ditemukannya bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan, Serta Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikembangkan (Fitriyah, 2019) bahwa ditemukannya variabel beban kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, Nilai yang diperoleh dalam uji T Statitik menunjukkan nilai sebesar 4,834, dimana lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,96. ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka ada kaitannya dan akan ada terjadinya perubahan apabila terjadinya kenaikan maupun pengurangan Gaji, Upah dan Insentif. Dilihat dari hal itu, akan dapat terjadinya peningkatan bahkan penurunan Kinerja Karyawan. Hal ini kembali berbeda dengan hasil penelitian yang telah dikembangkan (Luqman Ashidiq Wijaya, 2018) yang ditemukannya bahwa Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh negatif.

Berdasarkan tabel 7, nilai R^2 sebesar 0,350 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh sebesar 35% terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini termasuk dalam kategori moderat. Sisa 65% lainnya merupakan pengaruh dari variabel-variabel di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini tentang pembahasan Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan Kuris dapat diperoleh kesimpulan yang sebagai berikut, Beban Kerja berpengaruh Positif Tidak Signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi Finansial Langsung berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja, dan Kinerja, dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Langsung secara simultan dengan nilai R^2 sebesar 35%, di mana 65% sisanya merupakan pengaruh lain di luar variabel

yang diteliti. Penelitian ini tidak lepas dari adanya keterbatasan, dikarenakan keterbatasan penulis dalam meneliti, dan dengan kondisi serta penelitian ini hanya mengambil sampel kurang banyak.

Saran

Penulis berharap dan menyarankan agar dilakukannya perbaikan dan penyempurnaan kembali dengan teknik baru, terutama yang akan meneliti tentang Kinerja Karyawan atau Pegawai diperlukannya pengembangan terhadap penelitian yang akan diambil dan menambah kekurangan yang ada di dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti faktor kepuasan kerja, faktor motivasi, faktor kepemimpinan maupun variabel lainnya.

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya yang akan menambah ilmu dan wawasannya tentang variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan atau pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- .Agustin, Denny Irawati. 2018. "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang)." *Manajemen Bisnis* 8(2):75–83.
- Alfa, Alodya Ann Gita. 2017. "Analisis Pengaruh Faktpr Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square." 21–37.
- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, and Yudi Siswadi. 2019. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics* 263–76.
- Devita, Maria. 2017. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru." *FISIP* 4(2).
- Dwinati, Baiq Nurmalisa, Surati, and Lalu M. Furkan. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram." *Magister Manajemen* 8(1):86–100. doi: 10.29303/jmm.v8i1.411.
- Ermawati, Emmy, and Noer Aisyah Barlian. 2018. "Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang." 1(1):91–99.
- Fitriyah, N. (2013). *Kinerja Manajerial*. Jakarta: Grasindo.
- Gunawan, Yuliana. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Di Surabaya." *Petra Business & Management Review* 1(2):37–49.
- .Hapsari, Sylvia Martina, dan M. Ali Iqbal. 2019. "The Effects of Workload and Compensation on Tax Account Representative Performance Mediating by Public Service Level (Case of the Indonesian Tax Office)." *Business Innovation and Research* 20(1):47–63.
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carollina. n.d. 2017. "Analisis Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia." *Prodi Administrasi Bisnis Terapan* 2017:1–9. doi: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis*

- Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luqman Ashidiq Wijaya, 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta, Jurnal Uinversitas Islam Indonesia Yogyakarta. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/8847>
- Marliani, Mita D., Tommy Parengkuan, and Victor P. K. Lengkong. 2016. "Pengaruh Kompensasi Financial Langsung, Kompensasi Financial Tidak langsung dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telko,." EMBA 4(4):1108–17.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Pramudia, Alif, Samdin, Yusuf, Nuryamin Budi, Eliyanti Agus Mokodompit, dan Farhan Ramdhani I. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Syariah Mandiri Cabang Kendari ." Manajemen Dan Kewirausahaan 11(2):1–11.
- Purba, winner clinton, and sri langgeng Ratnasari. 2018. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban kerja Terhadap Karyawan PT.Mutiara Utama." Jurnal Bening 5(2):180–89.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiharto, Fauziah Mukti. 2019. "The Relationship between Mental Workload and Occupational Stress among Aircraft Maintenance Officers at PT X." IJOSH 8(2):233–39. doi: 10.20473/ijosh.v8i2.2019.
- Sujarweni. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani I, Sapria Ningsih. 2019 "Pengaruh Kompensasi Financial Langsung dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di" Akuntansi Dan Keuangan 8(2):73–84.
- Tingkir, Merlyn Shia Dewi. 2015. "Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Prima Master Kantpr Pusat Surabaya ." AGORA 3(2):16–21.
- Wahyuni, Rika, and Hadi Irfani. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam Meningkatkan kinerja karyawan PT.Kepsindo Indra Utama Padang" PSYCHE 12(1):1–10.
- Wewengkang, Damianus A. Y., Chirstoffel Kojo, and Yantje Uhing. 2021. "Pengaruh beban kerja, Insentif dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Rumah sakit Manebo-Nebo Tipe -C Cibitung " Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, EMBA 9(3):242–51. Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja.