
Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia**Noalina Purba^{1*} dan Setiyono²**Universitas Teknologi Yogyakarta^{1, 2}E-mail: noalina.purba2684@gmail.com¹ dan stynahmad@mail.com²

Artikel info**Artikel history:**

Diterima : 06-02-2022

Diterima dalam bentuk

revisi : 14-02-2022

Diterima dalam bentuk

revisi : 24-02-2022

Kata Kunci: *kompensasi; kompetensi; beban kerja; kinerja***Key Words:** *compensation; competence; workload;*

Abstrak

Persepsi beban kerja merupakan penilaian karyawan terhadap tuntutan beberapa pekerjaan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik, serta berdampak positif dan negatif terhadap persepsi beban kerja. Kompetensi menjadi fundamental karena kemampuan karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan perseroan, karena kemampuan karyawan tidak memenuhi kebutuhan perseroan sehingga menghambat kinerja perseroan. Selain persepsi beban kerja dan kompetensi, ada aspek lain yang memdampaki kinerja pegawai, yaitu kompensasi. Kompensasi adalah apa yang ditawarkan perseroan kepada karyawannya untuk jangka waktu tertentu. Kinerja perseroan berkaitan dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Riset ini mempunyai maksud guna menganalisis dampak kompensasi, kompetensi dan beban kerja atas prestasi karyawan PT. Indodrill Indonesia. Riset dilaksanakan pada bulan Desember 2021 dengan jumlah sampel 100 karyawan. Analisis data memakai degenerasi linier berganda. Hasil riset memperlihatkan secara parsial kompensasi dan kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Beban kerja berdampak negatif terhadap prestasi pegawai. Sedangkan kompensasi, remunerasi dan beban kerja berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan PT. Indonesia Indo-Berlian. Besarnya dampak 80,8% sementara itu sisanya 19,2% didampaki variabel lain diluar riset. Variabel yang mendominasi dampak kinerja karyawan yaitu kompensasi. Pimpinan PT. Indodrill Indonesia disarankan memperhatikan besaran kompensasi karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja yang diemban karyawan.

Abstract

Perception of workload is an employee's assessment of the

performance

demands of several jobs that require mental and physical activity, as well as positive and negative impacts on perceptions of workload. Competence is important because the employee's ability is not sufficient to meet the company's needs, because the employee's ability does not meet the company's needs, thus hampering company performance. In addition to perceptions of workload and competence, there are other aspects that affect employee performance, namely compensation. Compensation is what a company offers to its employees for a certain period of time. Company performance is related to the performance provided by employees over a certain period of time. This research aims to analyze the impact of compensation, competence and workload on the performance of employees of PT. Indodrill Indonesia. The research was conducted in December 2021 with a sample size of 100 employees. Data analysis uses multiple linear regression. The results of the research show that partially compensation and competence have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Indodrill Indonesia. Workload has a negative impact on employee performance. Meanwhile, compensation, remuneration and workload have a positive and significant impact on the performance of PT. Indo-Diamond Indonesia. The magnitude of the effect is 80.8% while the remaining 19.2% is influenced by other variables outside the study. The variable that dominates the impact of employee performance is compensation. PT. Indodrill Indonesia is advised to pay attention to the amount of employee compensation by considering the workload carried by the employee.

Correspondence author: Novalina Purba
Email: novalina.purba2684@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi
CC BY SA
2022



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan perkara yang fundamental bagi sebuah perseroan atau organisasi. SDM mempunyai fungsi sebagai penggerak pada kegiatan yang berjalan di dalam perseroan maupun organisasi (Setiawan, 2016). SDM yang baik pada perseroan atau organisasi akan membantu untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perseroan atau organisasi tersebut (Ichsan et al., 2021). Hal tersebut terjadi dikarenakan sumber daya manusia adalah aspek utama dalam melakukan mengorganisasi, merencanakan dan mengarahkan sumber daya yang berada dalam perseroan maupun organisasi tersebut (Istikomah & Haryanto, 2021). Sebab hal itu sumber daya manusia memegang peranan fundamental dalam keberhasilan perseroan atau organisasi (Huzain,

2021).

Sebuah perseroan atau organisasi harus mampu mengoptimalkan dan memperdayakan SDM karena dalam suatu perseroan atau organisasi terbatas sifatnya. Selain itu dengan adanya optimalisasi dan pemberdayaan SDM yang baik maka perseroan atau organisasi dengan mudah mencapai tujuannya dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perseroan atau organisasi tersebut ([Adhari, 2021](#)). Setiap organisasi atau perseroan berusaha mempunyai SDM yang profesional, berdedikasi tinggi dan loyal ([Hasmiati, 2019](#)). Oleh karena itu, Bisnis harus mampu mendeteksi cara yang efektif dan efisien guna mengembangkan karyawan sehingga bisnis atau organisasi dapat bersaing secara efektif, efisien dan fleksibel dengan pesaing lain untuk mencapai upaya bersama atau tujuan organisasi ([Aditama, 2020](#)).

Karyawan mempunyai latar belakang dan pribadi yang berbeda-beda, seperti ekonomi, pendidikan, status dan lain-lain. Dengan hal ini perseroan mensyaratkan untuk bisa memanfaatkan mengelola sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut sehingga dapat bersatu untuk mencapai tujuan perseroan atau organisasi. Karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi apabila faktor yang berdampak bisa terpenuhi dengan baik. Faktor tersebut diantaranya kompensasi, kompetensi dan beban kerja.

Kompensasi yang sinkron dengan keinginan pekerja akan menjadikan pekerja betah bekerja pada perseroan tersebut. Dengan kompensasi yang memadai karyawan akan dapat bekerja secara optimal karena merasa dihargai oleh perseroan. Disisi lain perseroan akan berusaha menekan biaya untuk melakukan efisiensi termasuk biaya tenaga kerja, hal ini berbanding terbalik dengan harapan pekerja. Kompensasi berdampak positif atas prestasi karyawan ([Pratama, 2020](#)). Sependapat dengan itu ([Hellen, 2020](#)) juga menambahkan bahwa ganti rugi berdampak positif dan penting atas prestasi pegawai. Untuk itu perseroan harus dapat mengelola dengan benar kompensasi yang tepat untuk tenaga kerjanya. Apabila kompensasi tidak sesuai harapan karyawan maka karyawan akan mencari tempat kerja lain, hal ini akan merugikan perseroan.

Karyawan yang kompetensinya tinggi menjadi harapan perseroan untuk menunjang kinerjanya. Efisiensi akan terjadi bila karyawan mempunyai kompetensi yang kompeten, oleh karena itu perseroan akan melaksanakan *recruitment* dengan memilih karyawan kompetensi yang tinggi untuk mencapai tujuan perseroan ([Dewanti, 2020](#)). Disisi lain karyawan dengan kompetensi yang tinggi juga mempunyai tuntutan yang tinggi terhadap perseroan. Riset yang dilaksanakan oleh ([Vertasari & Zunaidah, 2014](#)) memperlihatkan bahwa kompetensi mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh riset ([Kartika & Sugiarto, 2014](#)) oleh karena itu perseroan harus bijaksana dalam hal ini, agar semua dapat terakomodasi dengan baik.

Variabel lain yang berdampak terhadap kinerja pekerja merupakan beban kerja. Beban kerja yang tinggi apabila tidak seimbang dengan kompensasi dan kompetensi yang tinggi bisa membuat karyawan stres. Hasil riset ([Pratama, 2020](#)) menjelaskan bahwa beban kerja mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan ([Karauwan & Mintardjo, 2015](#)) yang mengutarakan ada dampak positif dan penting antara beban kerja dengan kinerja karawan. Perseroan sudah semestinya mempunyai tuntutan yang tinggi terhadap karyawannya agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Sementara karyawan dengan beban kerja yang tinggi

menjadikan beban bagi dirinya, hal ini berbanding terbalik antara keinginan karyawan dan perseroan. Maka, pengelolaan SDM yang tepat sangat diperlukan oleh perseroan agar dapat berkembang dengan pesat.

Dari peneliti-peneliti sebelumnya terdapat perbedaan permasalahan yang terjadi pada PT. Indodrill Indonesia. Hasil observasi awal memperlihatkan berbagai macam permasalahan pada kompensasi yang berujung pada protes karyawan, tidak tersedianya uraian kerja yang detail menyebabkan kompensasi tidak mengikuti beban kerja yang diterima karyawan. Hal ini memperlihatkan perhitungan kompensasi yang tidak tepat sehingga dapat menyebabkan permasalahan pada tenaga kerja. Selain itu perhitungan kompensasi belum mempertimbangkan jalur karir seperti usia dan masa kerja sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Permasalahan tersebut bila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan permasalahan pada jangka panjang.

Permasalahan lain yang terjadi pada PT. Indodrill Indonesia adalah kompetensi karyawan. Permasalahan muncul disebabkan oleh penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, beberapa karyawan mengeluhkan pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikannya. Selain itu banyaknya tugas yang tertunda memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan. PT. Indodrill Indonesia telah berusaha meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku namun hasilnya belum optimal.

Permasalahan lain yang timbul adalah keluhan karyawan karena beban kerja yang berat tidak sebanding dengan insentif yang diterima. Hal ini akan menimbulkan *turnover*, untuk itu perseroan harus bisa menentukan besaran insentif yang diterima sebanding dengan beban kerja dan resiko yang dihadapi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa harus berfikir seberapa besar insentif yang diterima. Dengan demikian karyawan akan loyal pada perseroan dan dapat bekerja lebih giat.

Permasalahan-permasalahan kompensasi, kompetensi dan beban kerja dapat memdampaki kinerja karyawan, untuk itu perseroan harus dapat mengelola dengan benar agar tujuan perseroan dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut riset ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia, serta menganalisis faktor yang paling dominan memdampaki kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia.

Metode Riset

Jenis studi pada riset ini kategori studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi riset ini dilaksanakan di PT. Indodrill Indonesia berkantor pusat di Bogor. Adapun waktu riset ini mulai bulan Desember 2021. Jumlah sampel 100 karyawan. Variabel dalam riset ini adalah kompensasi (X1), kompetensi (X2), beban kerja (X3) dan kinerja (Y). Indikator-indikator tersebut dibuat pernyataan dan diukur dengan skala likert.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Hasil Riset

Analisis data dalam riset ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*).

Tabel 1.
Coefficients^a

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|-------|-------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | | B | <i>Std. Error</i> | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.445 | 4.502 | | 3.875 | .000 |
| | Kompensasi | .551 | .044 | .644 | 12.543 | .000 |
| | Kompetensi | .286 | .033 | .391 | 8.583 | .000 |
| | Beban Kerja | -.098 | .031 | -.156 | -3.139 | .002 |

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat persamaan regresi:

$$Y = 17,445 + 0,551X_1 + 0,286X_2 - 0,098X_3$$

1. Konstanta = 17,445 artinya apabila belum ada dampak variabel kompensasi, kompetensi dan beban kerja maka kinerja karyawan sudah ada 17,445.
2. Konfigurasi registrasi kompensasi = 0,551 artinya kompensasi berdampak positif terhadap pegawai, untuk setiap satuan kenaikan gaji kinerja pegawai meningkat sebesar 0,551.
3. Konfigurasi referensi kualifikasi = 0,286, memperlihatkan bahwa kompetensi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi beban kerja = -0,098 artinya beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,098.

1. Uji Adj R²

Persentase dampak variabel netral seperti kompensasi (X1), efisiensi (X2), dan beban kerja (X3) dapat dilihat dari Adj R2 terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS:

Tabel 2.
Model Summary

| Model | R | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R</i> | |
|-------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------------|
| | | | <i>Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | .902 ^a | .814 | .808 | .792 |

a. *Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi*

Adj R2 = 0,808 artinya 80,8% variabel netral: kompensasi (X1) efisiensi (X2) dan beban kerja (X3) versus kinerja karyawan (Y). Sisanya 19,2% akan didampaki oleh faktor selain variabel riset.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui dampak variabel bebas yaitu kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan beban kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan (Imahda, 2020). Hasil SPSS:

Tabel 4.
ANOVAa

| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | F | Sig. |
|--------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 262.841 | 3 | 87.614 | 139.835 | .000 ^b |
| | Residual | 60.149 | 96 | .627 | | |
| | Total | 322.990 | 99 | | | |

a. *Dependent Variable*: Kinerja

b. Predictors: (*Constant*), Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Tabel Anova memperlihatkan pada $\alpha = 0,05$ variabel kinerja netral seperti kompensasi (X1), efisiensi (X2), dan beban kerja (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Seperti yang kita ketahui bersama, Pvalue = 0,000 kurang dari $\alpha = 0,05$ berada pada daerah penolakan H_0 , maka tolak keputusan H_0 dan terima H_1 . Artinya dengan asumsi bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan beban kerja (X3) secara bersama-sama berdampak positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji dampak variabel independen t-test pada variabel tunggal (Diana & Santoso, 2016). Hasil yang diperoleh adalah P-value = 0,000 untuk variabel kompensasi (X1), P-value = 0,000 untuk kemampuan (X2), dan P-value = 0,002 untuk beban kerja (X3) yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel independen adalah kompensasi (X1) dan Kemampuan (X2) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan beban kerja (X3) berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Variabel yang Dominan

Berdasarkan hasil komputasi, variabel kompensator (X1) diketahui mempunyai Koefisien Beta standar terbesar dibandingkan variabel lain = 0,644 (lihat tabel Coefficientsa). Dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, nilai ini tergolong besar, sehingga variabel kompensasi merupakan variabel utama yang memdampaki kinerja PT. Indodrill Indonesia.

B. Pembahasan

1. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu lebih kecil dari 0,05 pada P-value = 0,000 (lihat tabel Coeficienta), yang berarti variabel kompensasi itu sendiri berdampak positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Indodrill Indonesia. Artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu pula sebaliknya kinerja pegawai menurun.

2. Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya P-value = 0,000 (lihat tabel koefisien), nilai lebih kecil dari 0,05 artinya beberapa variabel kompetensi berdampak positif dan signifikan

terhadap kinerja dari karyawan PT. Indodrill Indonesia. Artinya jika efisiensi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, begitu pula sebaliknya kinerja pegawai menurun.

3. Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya $P\text{-value} = 0,002$ dan $t = -3,139$ yang berarti bahwa beberapa variabel beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja pekerja akan menurun, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pekerja akan meningkat.

4. Dampak Kompensasi, Kompetensi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, efisiensi dan beban kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. $P\text{ value} = 0,000$ diketahui kurang dari $= 0,05$. Artinya jika kompensasi, kompetensi dan beban kerja meningkat secara bersama-sama maka kinerja karyawan PT akan meningkat. Indodrill Indonesia juga meningkat. Sebaliknya, jika gaji, kompetensi, dan beban kerja turun secara bersama-sama, maka kinerja karyawan PT akan turun. Indodrill Indonesia juga mengalami penurunan. Besarnya dampak sebesar 80,8%, dan sisanya sebesar 19,2% didampaki oleh faktor selain variabel riset.

Kesimpulan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Secara simultan kompensasi, kompetensi dan beban kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Secara parsial variabel kompensasi paling dominan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia.

Bibliografi

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Dewanti, R. R. (2020). *Upaya peningkatan kompetensi msdm untuk meningkatkan prodk bank syariah (studi kasus pada bank jatim syariah kantor cabang madiun)*. IAIN Ponorogo.
- Diana, P. A., & Santoso, B. H. (2016). *Pengaruh Perputaran Kas, Piutang, Persediaan terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Semen di BEI*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Hasmiati, H. (2019). *Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare*. IAIN Parepare.
- Hellen, W. (2020). *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya*. *Akrab Juara*, 5, 78–91.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Imahda, K. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Berastagi*. Universitas Quality.
- Istikomah, I., & Haryanto, B. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Nizamia Learning Center.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). *Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.10125>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. *Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 73–90. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Pratama, I. G. B. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pewarsa Ary Abiansemal Badung*. Repository UNMAS Denpasar, 12, 2. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5043>
- Setiawan, R. I. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Vertasari, O., & Zunaidah, Z. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi*

Dampak Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia

Sumatera Selatan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 12(4), 317–330.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v12i4.3183>