

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS (THL) NAKES RSD MADANI KOTA PEKANBARU

Reza Amalia, Ikhbal Akhmad, Alum Kusumah

Universitas Muhammadiyah Riau

190304078@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja nakes tenaga harian lepas (THL) RSD Madani Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Sampel yang digunakan adalah 90 responden yang merupakan pegawai nakes tenaga harian lepas yang terdiri dari profesi (dokter, perawat, rekam medis, bidan, ahli gizi, dan labor). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dengan koefisien arah positif.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kinerja.*

Pendahuluan

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Suatu potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Paramitadewi, 2017)

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu meningkatkan pengembangan perusahaan serta mencapai tujuan. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dari karyawan maka perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap karyawan, karena kompensasi sangat mempengaruhi prestasi dan kepuasan kerja karyawan, serta menjadi cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi (Ramenusa & Kedale, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Hamizar, 2020)

Setiap beban kerja yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan jumlah kerja yang diterima oleh seseorang dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik. Jika beban kerja yang diterima karyawan terlalu berat maka akan membuat karyawan jadi lelah sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal (Husin et al., 2021) Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja nakes ialah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak

dari perusahaan akan memberikan dampak positif bagi seluruh pegawai faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kebijakan kompensasi (Chichi Rahmayanti, 2018)

Menurut Husin *et al.* (2021) dan Dian (2019), menemukan bahwa yaitu beban kerja terhadap kinerja pegawai. artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula namun hal ini bertentangan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramenus dan Kedale (2021) apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja kurang baik.

Menurut peneliti Dwianto *et al* (2019) mengatakan bahwa kompensasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, berdasarkan dari hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan peneliti Paramitadewi (2017) mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Chairunnisah *et al* (2021) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu. Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas. Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen. Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesowidjojo (2017) 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.

Indikator Beban Kerja

Indikator dalam beban kerja menurut Koesowidjojo (2017) adalah

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah

- memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
2. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
 3. Target yang Harus dicapai
Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan kompensasi dapat dijelaskan dalam bentuk finansial dan non finansial.

Indikator Kompensasi

- Indikator kompensasi langsung menurut Simamora (2015)
1. Upah dan gaji
Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan.
 2. Insentif
Tambahkan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
 3. Tunjangan
Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
 4. Fasilitas
Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja yang diberikan oleh rumah sakit kepada pegawai nakes, bertujuan unruk mengetahui tupoksi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian Diana (2019) dan Husin *et al.* (2021) dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pendapat Hamizar (2020) beban kerja sebagai pendorong dalam penelitiannya mengatakan bahwa menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

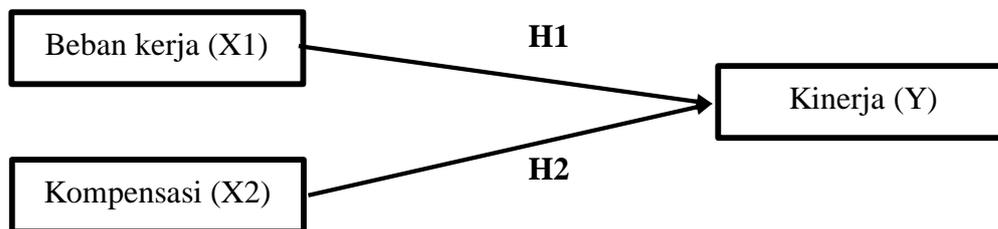
H₁: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas nakes

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang mendukung bahwa adanya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.* (2019) dan Chichi Rahmayanti (2018) berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas nakes



Gambar 1. Kerangka berfikir

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini sumber data yang dibutuhkan adalah data primer yang didapatkan dengan metode survei. Metode ini merupakan metode penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada *filosof positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk ditelaah dan diteliti yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan ciri eksklusif yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling non probability* yaitu *sampling jenuh*

Menurut Sugiyono (2017) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai tenaga harian lepas Rumah Sakit Daerah Madani yang berjumlah 90 pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu bentuk uji yang digunakan untuk mengukur suatu data, tujuannya adalah untuk mengetahui kebenaran data sesuai kenyataannya (Ghozali, 2016a). Validitas adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang kita buat melalui kuesioner sudah betul (valid). Syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini, validitas dari indikator dianalisis menggunakan *df (degree of freedom)* dengan rumusan $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Jadi df yang digunakan adalah $90 - 2 = 88$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 maka menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,207 (Andriani, 2019).

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 (Ghozali, 2018b). Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,940	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada hasil pada table diatas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas variable beban kerja sebesar 0,879 koefisien reliabilitas variable kompensasi sebesar 0,937 serta koefisien variable kinerja sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa semua koefisien reliabilitas > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas ini dapat diuji dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov

Tabel Hasil Uji One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52391343
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.059
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan pada uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test Pendekatan Asymptotic pada tabel diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 200 karena nilai signifikans lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan terdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi antara lain dapat digunakan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya variance factor (VIF). Menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2018).

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,.222	4,506
	Kompensasi	,.222	4,506

Pada tabel 4.9 diatas telah menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada nilai tolerance pada kedua variabel didapat nilai 0,222 dan nilai ini lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu Beban kerja (X1) sebesar 4,506 dan Kompensasi (X2) sebesar 4,506 Ketentuan yang digunakan untuk nilai VIF adalah apabila nilai VIF < 10,00 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji yang digunakan penelitian ini adalah uji Glejser.

1. Nilai sig > 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.792	1.922		2.494	.015
	Beban Kerja	.060	.105	.127	.566	.573
	Kompensasi	-.088	.071	-.281	-1.254	.213

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan proses menguji hubungan pengaruh lebih dari satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.851	2.891		2.024	.046
	Beban Kerja	1.089	.159	.647	6.866	.000
	Kompensasi	.322	.106	.286	3.038	.003

a. Dependent Variable:

Sumber: Data primer, diolah 2023

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan secara matematis model fungsi regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 5,851 + 1,089 (X1) + 0,322 (X2) + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
a (Konstanta)	: 5,478
b1-b2 (Koefisien)	: b1:1,089 + dan b2: + 0,322
X1	: Beban Kerja
X2	: Kompensasi
e	: Error

Maka berdasarkan dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 5,478 berarti apabila nilai Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai nol, maka variabel Kinerja (Y) akan bernilai sebesar konstanta yaitu 5,478
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,089 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja(Y) sebesar 1,089 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,322 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika jika setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja(Y) sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu. Jika hasil menunjukkan bahwa nilai R² semakin kecil, maka semakin rendah tingkat kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Namun sebaliknya, tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin tinggi apabila nilai R² semakin besar.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.824	3.56419

Berdasarkan hasil SPSS versi 23 pada tabel 4.17 diatas diketahui nilai koefisien determinasi, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,824 (82,4%), ini menunjukkan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 82,4%, menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap dependen (Y) termasuk pada kategori sangat kuat. Sedangkan sisanya (100% - 82,4%=17,6) Koefisien pengaruh yang diberikan secara bersama-sama positif (0,824) yang menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai

Hasil Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2016).

Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.851	2.891		2.024	.046
	Beban Kerja	1.089	.159	.647	6.866	.000
	Kompensasi	.322	.106	.286	3.038	.003

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian adalah Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = ($n-k-1$) = $90 - 2-1 = 87$ t_{tabel} yang digunakan adalah 0.05% (87) = 1.987 n Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.987) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing masing variabel independen secara parsial:

1. Hipotesis 1

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,866 > t_{tabel} = 1.987$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan kata lain hipotesis (H1) diterima.

2. Hipotesis 2

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,038 > t_{tabel} = 1.987$ dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan kata lain hipotesis (H2) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel beban kerja terhadap keputusan kinerja nilai $t_{hitung} = 6,866 > t_{tabel} = 1.987$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes rsd madani kota pekanbaru, dengan kata lain hipotesis (H_1) diterima.

Beban kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang harus di nilai oleh perusahaan kepada karyawan dan memperbaiki beban kerja yang ada pada karyawan itu sendiri Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tenaga medis dengan beban kerja dapat mempengaruhi hasil kerja tenaga medis itu sendiri, Baik tenaga medis memiliki tingkat beban kerja yang tinggi maupun rendah sangat mempengaruhi kinerja tenaga medis baik secara positif maupun negatif

Hal ini di dukung oleh penelitian di lakukan oleh Diana (2019) didalam penelitian yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, meskipun pada kenyataan terdapat kontradiktif dilapangan seperti yang dilakukan oleh Ramenus dan Kedale (2021) dan Basalamah *et al.* (2021) yang mengatakan bahwa apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja kurang baik. Adanya *reseach gap* antara peneliti ,maka diperlukan peneliti lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompensasi terhadap keputusan kinerja nilai $t_{hitung} = 3,038 > t_{tabel} = 1.987$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes rsd madani kota pekanbaru, dengan kata lain hipotesis (H_1) diterima.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberin kompensasi yang layak dari perusahaan akan memberikan dampak positif bagi pegawai yang akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tersebut dikarenakan kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi yang diberikan pegawai pada perusahaan Chichi Rahmayanti (2018)

Hal ini sejalan dengan penelitian Dwianto *et al.* (2019) mengatakan bahwa kompensasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, berdasarkan dari hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan peneliti Paramitadewi (2017) dan Graika (2020) mengatakan bahwa besar brcilnya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, adanya perbedaan hasil *reseach gap* penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai analisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes RSD Madani Kota Pekanbaru dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes RSD Madani Kota Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi dari suatu kinerja seorang pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes RSD Madani Kota Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa ketika kompensasi yang diberikan oleh pihak rumah sakit sesuai maka secara otomatis dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tenaga lepas harian nakes RSD Kota Pekanbaru
3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai tenaga harian lepas (thl) nakes RSD Madani Kota Pekanbaru adalah variabel kompensasi.

Daftar Pustaka

- Andriani, D. (2019). *Pengaruh Brand Awareness Dan Brand Image Marketplace Deni Andriani Program Studi Manajemen*.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja*. 1(02), 67–80.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ghozali. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan* (Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018b). *APLIKASI Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). *Cetakan ke VIII*. Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Koesowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Samudera Puranabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 4(1), 41–51.

- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (25th ed.). CV Alfabeta.