

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA J&T PEKANBARU)

Fadlillah Nofriadi^{a*}, Linda Hetri Suriyanti^b, Dwi Widiarsih^c

^{abc} Universitas Muhammadiyah Riau

Corresponding author: 160301179@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Fokus penelitian ini meliputi apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel Slovin batas kesalahan tolerir sebesar 10%, sehingga didapat responden berjumlah 68 orang. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat diperlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Keadaan menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan guna mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan hasil yang berkualitas pula, tentunya ini akan lebih menguntungkan bagi perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang dimana kepuasan dan kenyamanan pelanggan menjadi tolak ukur dan kesuksesan bagi mereka. J&T salah satu contoh perusahaan yang bergerak dibidang jasa, mereka bergerak dibidang jasa ekspedisi. Tentunya bagi mereka, memiliki sumber daya yang berkualitas akan berpengaruh besar bagi keberlangsungan usaha mereka.

Demi mendapatkan tanggapan baik dari konsumen, J&T dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas dan bersahabat serta cepat sesuai dengan logonya "Express". J&T menyediakan layanan paket 3 hari kerja sampai ditangan penerima keseluruh indonesia. Hal ini bisa diwujudkan karena J&T terus membuka dan menjalin kerja sama dengan agent-agent untuk membuka outlet-outlet mereka, terutama di pelosok dan di tempat tempat yang sulit dijangkau. J&T juga menyediakan layanan aplikasi tracking guna memberikan kejelasan kepada konsumen tentang letak dan posisi keberadaan paket. Sangat tidak mungkin bagi perusahaan seperti J&T yang seluruh kegiatannya bergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki, dapat mewujudkan ambisi ini tanpa adanya kualitas bekerja yang baik.

Kualitas dari kinerja karyawan adalah faktor utama serta penentu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:100) dalam Stevan dkk (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari cara bekerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah ditetapkan dan diberikan kepadanya. Menurut Marwansyah (2016:229) dalam Kiki dkk (2022) menyatakan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Ilyas dalam Dahlan (2018:54), kinerja adalah prestasi karyawan terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya adalah suatu tolak ukur bagi perusahaan. Seseorang yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang mumpuni serta bisa bertindak sesuai kondisi dan situasi tertentu, merupakan prestasi bagi kinerja karyawan.

Dalam hal ini, J&T memiliki tolak ukur sendiri dalam menilai kinerja dari setiap cabang droppoint nya, yaitu dengan perhitungan persentase TTD (tanda terima) paket yang diantarkan oleh sprinter (kurir) kepada penerima. Persentase ini digunakan untuk melihat apakah sumber daya yang mereka pekerjakan telah memenuhi target mereka atau tidak. Untuk mencapai target yang mereka tetapkan, J&T perlu menciptakan kenyamanan serat kompensasi yang sesuai guna mendorong dan memotivasi setiap sumber daya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka miliki secara optimal. Milkovic dalam Kasmir (2019:233) menyatakan kompensasi merujuk pada semua format laba keuangan yang nyata dan bermanfaat yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Hal ini sangat penting karena kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan, lebih dari itu perusahaan akan berjalan dengan aman dan meminimalkan konflik yang terjadi. Namun hasil kinerja yang dilakukan masih kurang optimal, terlihat terjadi penurunan performa dari pencapaian persentase di setiap cabang droppoint J&T Pekanbaru dari tahun 2017 – 2021 pada table 1 berikut.

Tabel 1. Persentase TTD setiap cabang droppoint J&T pekanbaru

Tahun	Target(%)	Realisasi							
		Cabang Setiabudi		Cabang Harapan raya		Cabang Payung sekaki		Cabang Panam	
		TTD(%)	Tidak TTD(%)	TTD(%)	Tidak TTD(%)	TTD(%)	Tidak TTD(%)	TTD(%)	Tidak TTD(%)
2017	100	88	12	87	13	86	14	88	12
2018	100	87	13	82.3	17.7	86.1	13.9	86	14
2019	100	91.4	8.6	75	25	80	20	90	10
2020	100	96	4	90	10	90	10	94	6
2021	100	82	18	85	15	80	20	78	22

Sumber : Kiki dkk (2022)

Di tabel ini terlihat angka paket yang tidak TTD (tanda terima) terus meningkat ditiap tahunnya, terutama di tahun 2021 bahkan mampu mencatatkan angka 22% paket tidak TTD di salah satu cabang droppoint nya. Kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sejumlah kompensasi mengandung banyak hal positif yang diterima karyawan. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang merupakan hak mereka yang harus diterima. Beberapa peneliti terdahulu telah meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain Opan Arifuddin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain kompensasi, beban kerja yang terlalu tinggi, menyebabkan mudahnya terjadi konflik kerja sehingga berpengaruh terhadap performa mereka di lapangan. Menurut Sunarso (2010) dalam Jeky dkk (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rinaldi (2019) dalam Husniati dkk, (2022), menyatakan beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata dari seseorang yang mempunyai keahlian serta kewenangan untuk melaksanakan aksi penunjang yang bersumber pada ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Terlihat dari data tidak TTD yang kembali naik di tahun 2021 di keempat cabangnya di Pekanbaru, terutama cabang payung sekaki dan cabang panam yang mencatatkan angka 20% dan 22% paket yang tidak TTD. Hal ini dikarenakan target pengiriman paket yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seperti hasil penelitian terdahulu seperti Malik dan Rully (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Jeky dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Pekanbaru

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian Opan Arifudin (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global (PT. GM), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah lokasi penelitian, waktu penelitian dan penulis menambahkan satu variabel bebas yaitu beban kerja, variabel ini ditambahkan karena tingginya target pengantaran kurir dalam sehari yang sulit untuk dipenuhi, yaitu sebanyak 300 paket per harinya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan latar belakang ini, maka penulis menarik judul penelitian, yang mana penelitian ini diberi judul “ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Pekanbaru”.

Tinjauan Pustaka

Teori keagenan

Teori keagenan menurut Jensen dan Meckling (1976), dalam Kusnawati dan Unika (2020) adalah sebuah hubungan kontrak yang dilakukan antara satu orang atau lebih terhadap pihak lain (*agent*) yang melakukan beberapa pekerjaan atas nama pemilik (*principal*) yang melibatkan pendelegasian dan pengambilan keputusan kepada agent. Tanggung jawab para *agent* adalah untuk mengelola dan mengembangkan perusahaan yang dipercayakan kepada mereka berdasarkan prinsip akuntabel dan transparansi. Sementara *principal* bertanggung jawab mengawasi kinerja agent mereka dalam mengelola perusahaan, juga kesejahteraan agen agar kinerja mereka konsisten dan tetap loyal terhadap perusahaan. *Principal* juga harus mempertanggungjawabkan apa yang terjadi di perusahaan kepada para pemangku kepentingan lain.

Kompensasi

Kasmir dalam bukunya Kasmir (2019:233) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Sementara Milkovic dalam Kasmir (2019:233) menyatakan kompensasi merujuk pada semua format laba keuangan yang nyata dan bermanfaat yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Dari definisi para ahli ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu hak yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan karyawan.

Indikator kompensasi

Opan Arifudin dalam penelitiannya Opan Arifudin (2019) menyatakan indikator dari kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji.
- b. Insentif.
- c. Tunjangan Operasional.
- d. Tunjangan Kesehatan.
- e. Tunjangan Pensiun.

Beban kerja

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Sunarso (2010) dalam Jeky dkk (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rinaldi (2019) dalam Husniati dkk, (2022), menyatakan beban kerja merupakan frekuensi aktivitas rata-rata dari seseorang yang mempunyai keahlian serta kewenangan untuk melaksanakan aksi penunjang yang bersumber pada ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Dari definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab yang dilaksanakan oleh seseorang sesuai jabatan dan keahlian yang harus diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja

Menurut (Koermowidjojo, 2017:17) dalam Kiki dkk (2022), ada 3 indikator beban kerja antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan, yaitu semua hal yang dirasakan oleh karyawan apakah menyenangkan ataupun tidak di tempat mereka bekerja.
- b. Penggunaan waktu, adalah merupakan pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan baik itu di jam kerja ataupun di luar jam kerja.
- c. Target yang harus dicapai, sesuatu yang harus dipenuhi oleh semua karyawan dari pekerjaan yang sudah diberikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:100) dalam Stevan dkk (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari cara bekerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah ditetapkan dan diberikan kepadanya. Menurut Marwansyah (2016:229) dalam Kiki dkk (2022) menyebutkan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Ilyas dalam Dahlan (2018:54), kinerja adalah prestasi karyawan terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari definisi para ahli ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam Chair (2020), indikator kinerja meliputi sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

Pengembangan hipotesis

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Teori keagenan menguraikan hubungan kontrak dan kompensasi guna memotivasi pihak agen agar memberikan kinerja yang konsisten dan baik untuk mencapai target dan tujuan perusahaan sehingga dapat memenuhi keinginan si pemilik (*agent*). Dalam penelitiannya, Opan Arifuddin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Global (PT. GM). Pernyataan ini juga didukung dengan hasil penelitian Stevan dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Top, Tbk Medan. Berdasarkan pernyataan ini, maka diperoleh:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Pekanbaru.

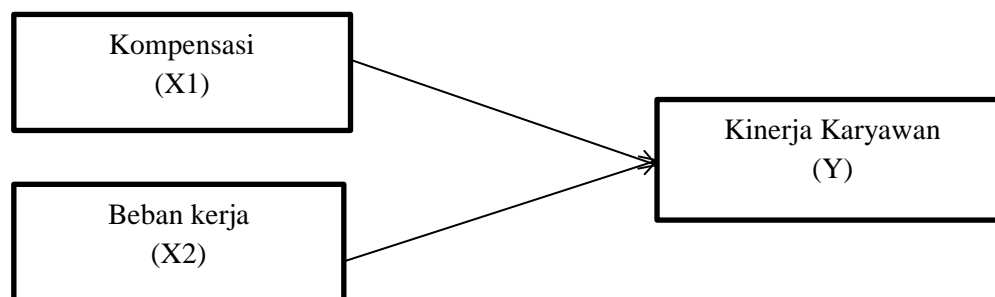
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam teori agensi principal atau pemilik dan agen atau manajer memiliki kepentingan yang berbeda. Manajer sebagai agent dari manajemen harus mampu mengembangkan perusahaan demi mencapai hal yang ditargetkan oleh si pemilik. Untuk itu mereka harus mampu mendistribusikan dan mengelola pekerjaan secara efisien kepada seluruh tim agar mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan membantu mengatasi serta menanggulangi konflik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dalam penelitiannya, Malik dan Rully (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Julistyono dan widiyawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Tolitoli. Berdasarkan pernyataan ini, maka diperoleh :

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Pekanbaru.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran pemikiran pada penelitian ini seperti gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda. Objek penelitian pada penelitian ini ada karyawan sprinter (kurir) yang bekerja di J&T Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sprinter J&T yang berjumlah 210 orang. Penulis menggunakan rumus slovin untuk menetapkan jumlah sampel yang akan diteliti.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas kesalahan yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikan sebesar 10% (0.1)

Maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.1)^2}$$

$$n = \frac{210}{3.1}$$

$$n = 67.741$$

Jumlah sampel yang didapatkan adalah 67.741 atau dibulatkan menjadi 68 orang

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Uji linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,080	2,991		5,710	,000
	Kompensasi	,510	,085	,550	6,002	,000
	Beban Kerja	-,291	,084	-,317	-3,461	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,080 + 0,510 X_1 - 0,291 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 17,080. Artinya adalah apabila kompensasi dan beban kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 17,080.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,510. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,510 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,291. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,291 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji t

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17,080	2,991		5,710	,000
Kompensasi	,510	,085	,550	6,002	,000
Beban Kerja	-,291	,084	-,317	-3,461	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1: \alpha/2$$

$$= 68 - 2 - 1: 0,05/2$$

$$= 65 : 0,025$$

$$= 1,997 \text{ (lihat tabel t dengan df= 65 pada level significance 0,025)}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan.

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- Kompensasi, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,002 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (6,002) > t tabel (1,997) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Beban kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar -3,461 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,461) > t tabel (1,997) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Artinya adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penilaian responden pada kuesioner, responden setuju dengan gaji, insentif, tunjangan serta bonus sudah sesuai dan layak. Hal ini dapat dilihat dari 68 orang, untuk indikator gaji 29,4% atau 20 orang menyatakan sangat setuju, 66,1% atau 45 orang menyatakan sangat setuju dan hanya 4,4% atau 3 orang saja yang mengatakan kurang setuju. Untuk insentif dari 68 orang, 23,5% atau 16 orang menyatakan sangat setuju, 55,8% atau 38 orang menyatakan setuju dan 20,58% atau 14 orang menyatakan kurang setuju. Untuk tunjangan dari 68 orang, 30,88% atau 21 orang sangat setuju, 66,1 % atau 45 orang menyatakan setuju dan 2,94% atau 2 orang kurang setuju. Untuk bonus dari 68 orang, 27,94% atau 19 orang menyatakan sangat setuju, 55,88% atau 38 orang menyatakan setuju dan 16,17% atau 11 orang menyatakan kurang setuju. Dari data responden ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dari perusahaan telah sesuai. Sementara dari nilai koefisien regresi, variabel kompensasi sebesar 0,510 dan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikan, yaitu nilai variabel Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang menduga adanya pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerjanya. Karyawan dipekerjakan untuk melakukan tugas dan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan maksimal untuk memenuhi serta mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sejumlah kompensasi mengandung banyak hal positif yang diterima karyawan. Pada

akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang merupakan hak mereka yang harus diterima. Variabel kompensasi sejalan dengan teori keagenan yang menguraikan hubungan kontrak dan kompensasi guna memotivasi pihak agen agar memberikan kinerja yang konsisten dan baik untuk mencapai target dan tujuan perusahaan sehingga dapat memenuhi keinginan si pemilik (agent). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Opan Arifuddin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penilaian responden pada kuesioner, responden setuju memperlihatkan bahwa target karyawan (sprinter) tinggi, pimpinan lapangan juga mengharuskan para karyawan (sprinter) mencapai target kerja, baik didalam maupun diluar kantor. Dilihat dari penilaian responden, 45,58% atau 31 orang menyatakan sangat setuju, 52,94% atau 36 orang menyatakan setuju dan hanya 2,63% atau 1 orang menyatakan kurang setuju. Dari data responden, dapat dilihat bahwa target para sprinter J&T sangat tinggi, sementara dari nilai koefisien regresi, variabel beban kerja sebesar -0,291 dan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya target yang tinggi pada karyawan (sprinter) J&T berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang menduga adanya pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Dalam teori agensi principal atau pemilik dan agen atau manajer memiliki kepentingan yang berbeda. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja, karena dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental serta dapat menimbulkan reaksi-reaksi emosional yang dapat menurunkan keharmonisan dalam lingkungan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu kecil justru dapat menimbulkan rasa bosan bagi karyawan, untuk itu perlu penyesuaian beban kerja yang seimbang guna menghasilkan kinerja yang konsisten untuk meraih tujuan perusahaan. Manajer sebagai agen dari manajemen harus mampu mengembangkan perusahaan demi mencapai hal yang ditargetkan oleh si pemilik. Untuk itu mereka harus mampu mendistribusikan dan mengelola pekerjaan secara efisien kepada seluruh tim agar mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan membantu mengatasi serta menanggulangi konflik sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Malik dan Rully (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Julistyono dan widiyawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Tolitoli.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berikut.

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Drop Point J&T yang ada di Pekanbaru, sehingga belum dapat menggeneralisasi bagaimana keadaan diluar Pekanbaru.

2. Peneliti menggunakan beberapa variabel saja sehingga variabel-variabel tersebut belum dapat menjelaskan secara maksimal mengenai tingkat Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara secara langsung sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui instrumen tertulis dari para karyawan (kurir) di drop point-drop point J&T Pekanbaru.

Saran

Setelah meneliti menggunakan variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada J&T Pekanbaru, Peneliti ingin menyampaikan saran berupa:

1. Melihat beban kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (kurir) J&T, untuk manajemen agar lebih memperhatikan pembagian beban kerja agar tidak terjadi penurunan potensi kinerja karyawan.
2. Peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah instrumen penelitian seperti lingkungan kerja, stress kerja dan lainnya yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Implikasi teoritis
 - a. Pemberian upah yang sesuai serta adil akan memotivasi karyawan untuk memenuhi target mereka dan tentunya hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pembagian beban kerja yang seimbang tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan terkait dan karyawan (kurir) J&T Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan sehingga mampu menciptakan komitmen diantara karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O. (2019, Mei). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Global (PT. GM). *Jurnal Ilmu MEA (Manajemen, Ekonomi & akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS* (B.P.U. Diponegoro, ED ed.). Semarang.
- Husniati, Zulkarnaen, M., & Dahlian, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikendagkop dan UKM Kota Langsa. *JIM : Manajerial Terapan*, 2(2), 209-218.
- Joesyiana, K., Agustin, b., & Desi, S. (2022, Desember). Pengaruh Beban Kerja, Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT. J&T Express Pekanbaru. *eCo-BUSS*, 5(2), 672-684.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. DEPOK: PT.RajaGrafindo Persada.
- Kusmawati, & Carisa, U. M. (2020, Desember). Biaya Keagenan, GCC, dan kinerja Perusahaan Keluarga. *Journal Management, Business, and Acounting*, 19(3), 331-342.
- Mundakir, Z. (2018, Oktober). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening . *Business Management Analysis Juornal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.15 Tahun 2018 Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. JAKARTA: Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Pucantika, N. R. (2022, Juli). Pengaruh Komepensasi Manajemen, Prifitabilitas, Capital Intnsity, dan Leverage terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 15(1), 14-24.
- Rohman, M. A., & Rully, M. I. (2021, April). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, K. R., Sofia, A. P., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrator Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Steven, Deni, F. M., Nadia, J. G., & Nopalina, s. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Akuntabel*, 18(3), 543-550.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Widodo, J., & widiyawan. (2021, Desember). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal(E-DJ)*, 3(2), 124-132.