



Jurnal BANSI (Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)  
Vol.2 No.2 Tahun. 2022

## The Influence Of Compensation, Workload And Employee Placement To The Employee Performance At Pt Putra Cahaya Mandiri

Silvia Sari Sitompul<sup>1</sup>, Sauri Hendriko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

e-mail: [silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id](mailto:silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id), [sauryhuang@gmail.com](mailto:sauryhuang@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang bekerja di PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS. Variabel Independen adalah kompensasi, beban kerja dan penempatan karyawan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan dan penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kompensasi, beban kerja, penempatan karyawan dan kinerja karyawan.

### **Abstract**

The main purpose of this research is to determine the effect of compensation, workload and employee placement on employee performance. The employee performance is a work achievement or actual achievement achieved by someone. Sampel used in this research is 50 employees who work at PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru. Sampling method used is sensus. Methods of data analysis is multiple linear regression with SPSS. Independent variable is compensation, workload and employee placement The dependent variable is the Employee Performance. This research adduce that compensation has positive significant, workload has negative significant and employee placement has positive significant effect on employee performance.

**Keywords:** compensation, workload, employoe placement and employee performance.

---

## 1. Pendahuluan

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut. Karyawan adalah asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi agar tercapai tujuan organisasi. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Masalah kinerja ini juga dialami oleh PT. Putra Cahaya Mandiri yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang engineering dan konstruksi seperti rancang bangun Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Gudang, Workshop/Bengkel, Perumahan, Ruko dan berbagai jenis bangunan lainnya yang beralamat di jalan arengka 2 No.1 Pekanbaru. PT Putra Cahaya Mandiri sudah berdiri sejak tahun 2005 memiliki visi mengutamakan kualitas bangunan agar konsumen merasa puas pada produk yang dihasilkan. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut PT. Putra Cahaya Mandiri memerlukan dukungan penuh dari para karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama dari perusahaan.

Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir pencapaian target omset mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan dari target yang ditentukan oleh PT. Putra Cahaya Mandiri. Pandemic covid 19 adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya realisasi pendapatan namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan harus tetap berperan penting dalam mendukung tercapainya target-target perusahaan. Tanggung jawab karyawan adalah untuk mencapai target perusahaan secara bersama-sama maka dari itu penting untuk meneliti kinerja karyawan. Kinerja karyawan disini juga terlihat dari waktu penyelesaian proyek PT. Putra Cahaya Mandiri dari tahun 2018 sampai tahun 2020 dimana sebagian proyek mengalami keterlambatan penyelesaian. Sekitar 70 persen dari pekerjaan proyek pada tahun 2018 sampai tahun 2020 diselesaikan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini tentu menjadi perhatian khusus bagi PT. Putra Cahaya Mandiri karena ketepatan waktu pengerjaan sebuah proyek berhubungan erat dengan kepercayaan perusahaan lain yang menggunakan jasa kontraktor PT. Putra Cahaya Mandiri. Berdasarkan rekapan penilaian kinerja PT. Putra Cahaya Mandiri dari tahun 2018 sampai tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 45 orang dengan rata-rata skor 3,31 hingga ke tahun 2020 skor semakin menurun menjadi 2,82 dengan jumlah karyawan 50 orang. Jumlah karyawan dengan kinerja baik sekali selama tahun 2018 hingga 2020 mengalami penurunan, sedangkan pada tahun 2020 terdapat 4 orang yang menerima penilaian kinerja buruk. Tahun 2018 sebanyak 16 orang karyawan yang menerima penilaian kinerja baik, tahun 2019 sebanyak 12 orang karyawan yang menerima penilaian kinerja baik dan tahun 2020 sebanyak 9 orang karyawan yang menerima penilaian kinerja baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan semakin menurun setiap tahun.

Berdasarkan asumsi sementara peneliti, kurangnya kinerja karyawan pada PT. Putra Cahaya Mandiri disebabkan oleh tiga hal yakni kompensasi, beban kerja dan juga penempatan karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan para pegawai PT. Putra Cahaya Mandiri diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan pemberian kompensasi berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini menyebabkan karyawan yang telah bekerja lama memiliki gaji yang hampir sama dengan karyawan baru. Para karyawan senior merasa pengabdian yang mereka lakukan selama ini tidak dilihat oleh perusahaan. Karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri menginginkan pemberian

kompensasi dilakukan berdasarkan tanggung jawab yang dipikul, lamanya bekerja, serta resiko pekerjaan. Selama ini karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri menilai bahwa mereka dibayar dengan jumlah kompensasi yang sama dengan pengawai baru, namun pekerjaan yang mereka lakukan pada dasarnya memiliki jumlah, tanggung jawab serta resiko yang amat berbeda. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi perusahaan [1]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmayana (2018), Christiyono (2017) dan Manurung (2018) sama-sama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[2]–[4].

Selain kompensasi beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini didukung dengan wawancara dari Manager PT. Putra Cahaya Mandiri, bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. PT. Putra Cahaya Mandiri sering menerima proyek-proyek kontraktor yang besar dan biasanya proyek-proyek tersebut memiliki batas waktu yang telah ditentukan, sehingga hal ini membuat para karyawan terpaksa bekerja dibawah tekanan untuk mengejar deadline waktu yang telah ditentukan. Karyawan terpaksa lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, agar konsumen-konsumen pemakai jasa kontraktor tidak merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. Kecendrungan bekerja dalam tekanan ini membuat karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat. Beban kerja pada karyawan memiliki dampak dalam diri individu karyawan itu sendiri. Karyawan yang terlalu terbebani dengan pekerjaannya cenderung tidak fokus dalam bekerja, Ini tentu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017), Runtuwene (2016) dan Hendy (2018) sama-sama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Oleh karena itu pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu fokus utama PT. Putra Cahaya Mandiri. Apabila faktor sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka penerapan sistem manajemen perusahaan akan berhasil. Keberhasilan didalam penerapan sistem manajemen akan mendorong tingkat perkembangan perusahaan ke arah yang positif. Dalam penempatan karyawan di PT. Putra Cahaya Mandiri, biasanya para karyawan akan ditempatkan pada bagian yang kosong, tidak berdasarkan kompetensi dan prestasi. Hal ini, seringkali menimbulkan masalah dikemudian hari karena karyawan baru tersebut merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang diberikan padanya serta tidak memiliki kapasitas dibidang kerja tersebut. Akhirnya, karyawan tersebut tidak dapat memberi kinerja terbaiknya. Penempatan kerja menurut Hasibuan (2009) adalah penempatan kerja karyawan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldilaningsari (2014), Fadilah

(2013) dan Tobing (2018) sama-sama menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan [1]–[3], [5]–[13].

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Sutrisno (2011) mendefinisikan bahwa, “Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Wirawan (2013:16), mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2010:63) penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Job standard).

### **Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran**

#### **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kinerja karyawannya secara maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Peran serta kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka demi mencapai target pekerjaan mereka.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

#### **Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pierce [1]–[17]), beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau optimal.

Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila beban kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian variasi tugas bagi seorang karyawan hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya

satu sama lain, sebab apabila seorang karyawan dibebani tugas yang berbeda jenis tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

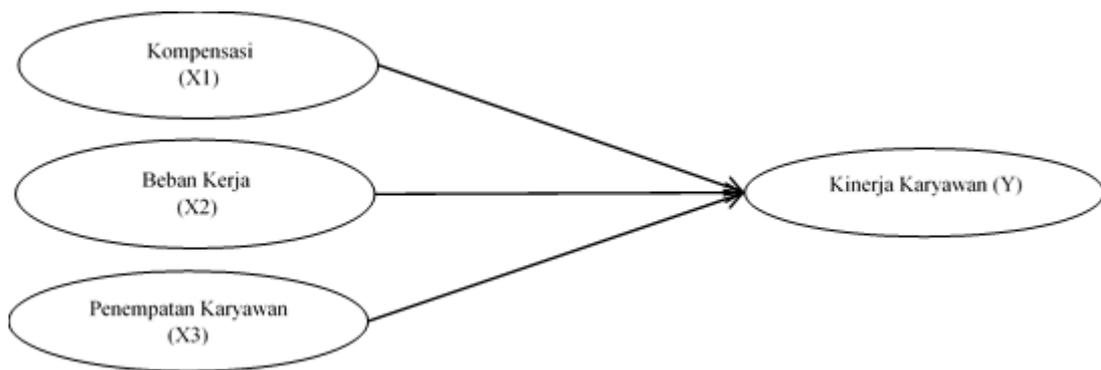
**Hubungan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan pegawai yang tepat diharapkan mampu menciptakan kondisi internal organisasi yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan, yaitu mempunyai pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Perusahaan dituntut untuk melakukan penempatan karyawan yang tepat dengan memperlihatkan kriteria – kriteria yang telah ada sehingga penempatan karyawan yang tepat akan timbul kinerja kerja karyawan yang tinggi dalam sebuah perusahaan.

Penempatan kerja menurut Hasibuan (2009) adalah penempatan kerja karyawan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

H3: Penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**2. METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah se seluruh karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 50 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sesuai dengan populasi yaitu seluruh karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 50 orang karyawan, Sedangkan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Skala
1	Kompensasi	Gaji	Gaji yang anda terima dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang anda lakukan.	Umar (2007)	Interval
		Insentif	Insentif yang diberikan berdasarkan produktivitas kerja.		

	Bonus	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian target kerja karyawan.			
	Kerjasama	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim.			
	Premi	Perusahaan memberikan anda premi sebagai bentuk dorongan bekerja.			
	Asuransi	Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan asuransi sebagai penanggulangan resiko dalam bekerja.			
2	Beban Kerja	Beban Waktu ( <i>Time Load</i> )	Dalam satu hari karyawan bekerja lebih dari 8 jam. Waktu istirahat karyawan tidak lebih dari 1 jam	Manuaba (2013)	Interval
		Beban Usaha Mental ( <i>Mental Effort Load</i> )	Mampu bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan Kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan		
		Beban Tekanan Psikologis ( <i>Psychological Stress Load</i> )	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi Target yang harus saya capai terlalu tinggi		
3	Penempatan Karyawan	Prestasi Akademis	Perusahaan melihat prestasi anda ketika menempatkan anda disuatu posisi Perusahaan melihat prestasi anda ketika mempromosikan anda disuatu tempat.	Siswanto (2005:162)	Interval
		Pengalaman	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki		
		Kesehatan Fisik dan Mental	Perusahaan menempatkan anda pada suatu posisi berdasarkan kesehatan fisik dan mental anda. Saya tidak gampang lelah dalam melaksanakan pekerjaan		
		Usia	Perusahaan menempatkan anda disuatu posisi sesuai dengan usia anda. Faktor usia menjadi pertimbangan perusahaan dalam penempatan karyawan		
4	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan karyawan mencapai kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan tidak menunda-nunda	Mangkunegara (2013)	Interval

	pekerjaan yang diberikan agar tidak menumpuk
Kuantitas Kerja	Karyawan Mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari yang seharusnya dikerjakan
Tanggung Jawab	Karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab. Karyawan selalu datang tepat waktu
Kerjasama	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim. Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain
Inisiatif	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan. Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan akan menggunakan bantuan *software Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 21 agar dapat mempermudah pengolahan data. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji pendahuluan, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji model (uji F), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t).

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Deskriptif Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 50 orang karyawan. 50 kuisioner yang diberikan kepada responden telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
<b>o</b>		
Pria	36	72
Wanita	17	32
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<b>o</b>		
20-30 Tahun	17	34

	31-40 Tahun	18	36
	41-50 Tahun	15	30
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>o</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
	SMA/SMK	37	74
	D3	4	8
	S1	9	18
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>o</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
	1-3 Tahun	13	26
	4-6 Tahun	23	46
	6-10 Tahun	14	28
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Lampiran II, Hal. 77.

### Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Independen dan Dependen

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi, Beban Kerja, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Varia bel	Indikator	Rata-Rata
<b>Komp ensasi</b>	Gaji	3.24
	Insentif	3.02
	Bonus	3.04
	Premi	3.28
	Asuransi	3.14
<b>Beban Kerja</b>	Beban Waktu ( <i>Time Load</i> )	3.58
	Beban Usaha Mental ( <i>Mental Effort Load</i> )	3.57
	Beban Tekanan Psikologis ( <i>Psychological Stress Load</i> )	3.52
<b>Pene mpatan Karyawan</b>	Prestasi Akademis	3.13
	Pengalaman	3.06
	Kesehatan Fisik dan Mental	3.07
	Usia	3.23
<b>ja Karyawan</b>	Kualitas Kerja	3.20
	Kuantitas Kerja	3.32
	Tanggung Jawab	3.55
	Kerjasama	3.40
	Inisiatif	3.31

Sumber: Lampiran III, Hal. 79.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan terdiri dari 50 responden dan 18 item pernyataan dan Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 50 responden dan 10 item pernyataan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi, Beban Kerja, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Varia bel	Ind ikator	<i>Corrected Total Correlation</i>	<i>Item- asil</i>	H s Alpha	<i>Cronbach' s Alpha</i>	H asil
<b>Komp ensasi</b>	X1.	0.579	V	0.707	R	
	1		alid			
	X1.	0.444	V			
	2		alid			
	X1.	0.396	V			
<b>Beban Kerja</b>	3		alid			
	4	Y1.	0.367	V		
	5		alid			
	X1.	0.569	V			
	1		alid			
<b>Pene mpatan Karyawan</b>	X2.	0.473	V	0.827	R	
	2		alid			
	X2.	0.665	V			
	3		alid			
	X2.	0.566	V			
	4		alid			
<b>Kiner ja Karyawan</b>	5	X2.	0.689	V	0.787	R
	6		alid			
	X2.	0.574	V			
	7		alid			
	X2.	0.628	V			
	1	X3.	0.532	V		
	2		alid			
X3.	0.396	V				
3		alid				
X3.	0.606	V				
4		alid				
X3.	0.600	V				
5		alid				
X3.	0.456	V				
6		alid				
X3.	0.554	V				
7		alid				
X3.	0.453	V				
1	Y1	0.364	V	0.731	R	
2		alid				
Y2	0.466	V				
3		alid				
Y3	0.305	V				
4		alid				
Y4	0.415	V				
5		alid				
Y5	0.336	V				
6		alid				
Y6	0.439	V				
7		alid				
Y7	0.344	V				
			alid			

Varia bel	Ind ikator	Corrected Total Correlation	Item- asil	H s Alpha	Cronbach' Alpha	H asil
	Y8	0.403		V		
	Y9	0.490		V		
	Y1	0.337		V		
	0			alid		

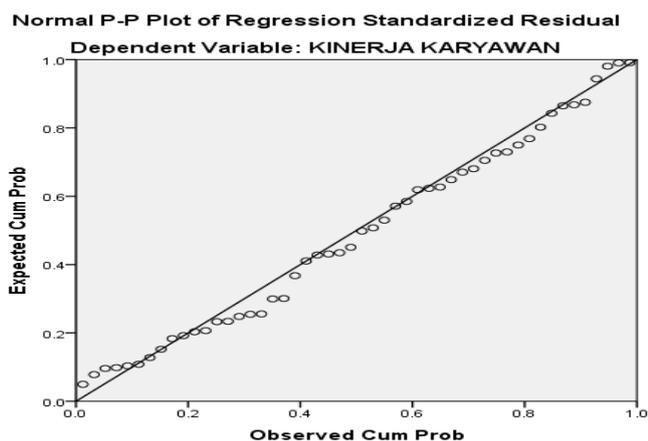
Sumber: Lampiran IV, Hal. 82.

Data pada tabel 4. dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yaitu (0,2787).

### Uji Reliabilitas

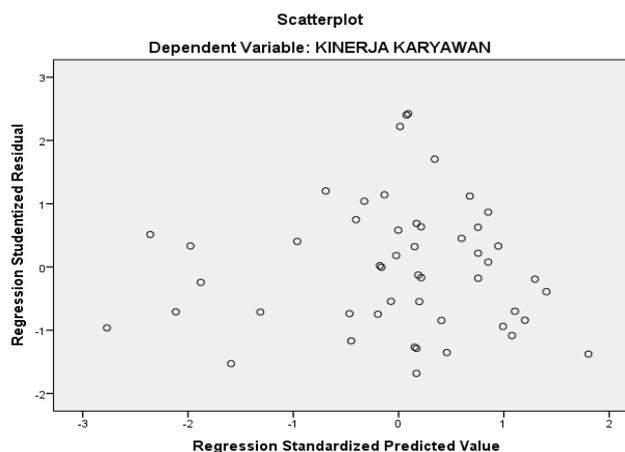
Data pada tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai koefisien Alpha yaitu variabel Kompensasi sebesar 0,707, variabel Beban Kerja yaitu sebesar 0,827, variabel Penempatan Karyawan yaitu sebesar 0,787, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,731 yang berada > 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel dan handal.

### Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Hasil Uji Normality P-Plot

Sumber : Lampiran IV, Hal 85



Gambar 3 Hasil Uji

Sumber : Lampiran

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Uji	Sig.	Hasil
<b>Uji Normalitas (KS)</b>			
Kolmogorov-Smirnov	0.091	0.200	Data Normal
<b>Uji Heterokedastisitas</b>			
Kompensasi			Tidak Ada Heterokedastisitas
Beban Kerja			Tidak Ada Heterokedastisitas
Penempatan Karyawan	Titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu		Tidak Ada Heterokedastisitas
<b>Uji Multikolinearitas (VIF)</b>			
Kompensasi	1.112		Tidak Ada Multikolinearitas
Beban Kerja	1.054		Tidak Ada Multikolinearitas
Penempatan Karyawan	1.056		Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Lampiran IV, Hal. 82

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan hasil uji normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data uji berdistribusi normal.

Dari tabel diatas dapat diperoleh bahwa variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF diatas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

**Regresi Linear Berganda**

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

VARIABEL	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Hipotesis	F	T/HITUNG	T/F TABEL	SIG.	KEPUTUSAN
Constant	16,531							
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,652	0,369	+	99	2,7	012	2,007	(Diterima)
Beban Kerja(X <sub>2</sub> )	-0,359	-0,278	-	3,364	-	012	2,002	(Diterima)
Penempatan Karyawan (X <sub>3</sub> )	0,655	0,446	+	98	3,3	012	2,001	(Diterima)
ANOVA					34,		2,	(Diterima)
ADJ R <sup>2</sup>					334	565	.000	

Sumber: Lampiran IV, Hal. 82.

### Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.334 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,565. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai  $Adjusted R^2$  sebesar 0,671 atau 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 16,531 + 0,652 X_1 - 0,359 X_2 + 0,655 X_3 \quad (1)$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta alpha sebesar 16.531 Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan, maka Kinerja Karyawan sebesar 16.531 atau dengan kata lain apabila variabel independen dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 16.531. (2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.652 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.652 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.359 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan beban kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0.359 satuan. koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, beban kerja yang tinggi tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Nilai koefisien regresi variabel penempatan karyawan sebesar 0.655 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.655 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, penempatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji t

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi sebesar 2,799 lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis pertama diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Beban Kerja sebesar -3,364 lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis kedua diterima. Artinya Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Penempatan Karyawan sebesar 3,398 lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ketiga diterima. Artinya Penempatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan. Artinya, apabila karyawan bekerja dengan kompensasi yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kinerja karyawannya secara maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan

perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Peran serta kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka demi mencapai target pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Asmayana (2018), Christiyono (2017), Manurung (2018), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh negatif dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi juga merupakan penyebab kurang senangnya karyawan terhadap pekerjaannya hingga akhirnya berubah menjadi kelelahan kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau optimal. Tidak hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Apabila beban kerjanya terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dengan demikian variasi tugas bagi seorang karyawan hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain, sebab apabila seorang karyawan dibebani tugas yang berbeda jenis tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017), Runtuwene (2016), Hendy (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa penempatan karyawan merupakan variabel yang memiliki penilaian yang baik dari karyawan. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan pengaruh positif dari variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penempatan pegawai yang tepat diharapkan mampu menciptakan kondisi internal organisasi yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan, yaitu mempunyai pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Perusahaan dituntut untuk melakukan penempatan karyawan yang tepat dengan memperlihatkan kriteria – kriteria yang telah ada sehingga penempatan karyawan yang tepat akan timbul kinerja kerja karyawan yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Penempatan kerja karyawan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penempatan karyawan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldilningsari (2014), Fadilah (2013), Tobing (2018) yang menjelaskan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru, Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru dan Penempatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru.

Dengan memperhatikan beberapa kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan berguna bagi pihak perusahaan, yaitu Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada variabel kompensasi yang terletak pada indikator insentif, bonus, dan fasilitas mendapatkan skor terendah, oleh karena itu pimpinan PT. Putra Cahaya Mandiri hendaknya mampu mengelola kompensasi yang selama ini sudah diberikan agar lebih sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yang ada, dengan cara memberikan insentif, bonus dan fasilitas yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada variabel beban kerja yang terletak pada indikator kemampuan karyawan dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan mendapatkan skor tertinggi, oleh karena itu, pimpinan PT. Putra Cahaya Mandiri disarankan lebih memperhatikan latar belakang pendidikan sebelum memberikan pekerjaan tertentu pada karyawan, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan dapat menunjukkan kemampuan seseorang dalam menerima tekanan dalam bekerja. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat mengurangi beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada variabel penempatan karyawan terletak pada indikator prestasi, pengalaman, dan kesehatan mendapatkan skor terendah, oleh karena itu, pimpinan PT. Putra Cahaya Mandiri disarankan lebih memperhatikan seleksi karyawan yang masuk apakah telah memenuhi kriteria sesuai dalam bidang pekerjaan yang akan ditempatkan. Jabatan yang disesuaikan dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati, sebaliknya ketika karyawan merasa tidak senang mereka akan merasa seperti bekerja dibawah tekanan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada,," 2016.
- [2] Asmayana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar,," 2018.
- [3] Christiyono, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Occupational Medicine, 53(4), 130.,," 2017.
- [4] Manurung, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Jurnal Humaniora, 5(1), 54-63.,," 2018.
- [5] Y. Aldilainingsari, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang.,," 2014.
- [6] W. Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.,," 2012.
- [7] R. Chandra, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.,," 2017.
- [8] A. Fadilah, "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa

- Universitas Brawijaya, 1(5), 847–852.,” 2013.
- [9] M. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.” 2009.
- [10] M. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.” 2010.
- [11] L. Hendy, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018, 45, 24–35.” 2018.
- [12] A. . A. P. Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. In Jurnal Manajemen dan Organisasi (Vol. 5, Issue 1). PT. Remaja Rosda Karya.” 2013.
- [13] Manuaba, “Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. In Hubungan Antara Iklim Kerja, Asupan Masyarakat (Vol. 3, Issue 2). Rinek Cipta.” 2013.
- [14] P. Runtuwene, “Pengaruh Penempatan Karyawan, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. 16(01), 269–279.” 2017.
- [15] S. S. Sitompul and W. Sentosa, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru,” *J. BANSI-Jurnal Bisnis Manaj.* ..., vol. 2, no. 1, 2022, [Online]. Available: <http://rumahjurnal.or.id/index.php/BANSI/article/view/62><http://rumahjurnal.or.id/index.php/BANSI/article/download/62/61>.
- [16] S. S. Sitompul and N. Rahwana, “Pengaruh Inflasi , Ukuran Perusahaan , Leverage dan Likuiditas Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019,” *J. Bansi (Bisnis,Manajemen Dan Akutansi)*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [17] E. Susila, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 4, p. 502, 2021, doi: 10.32493/jee.v3i4.11288.