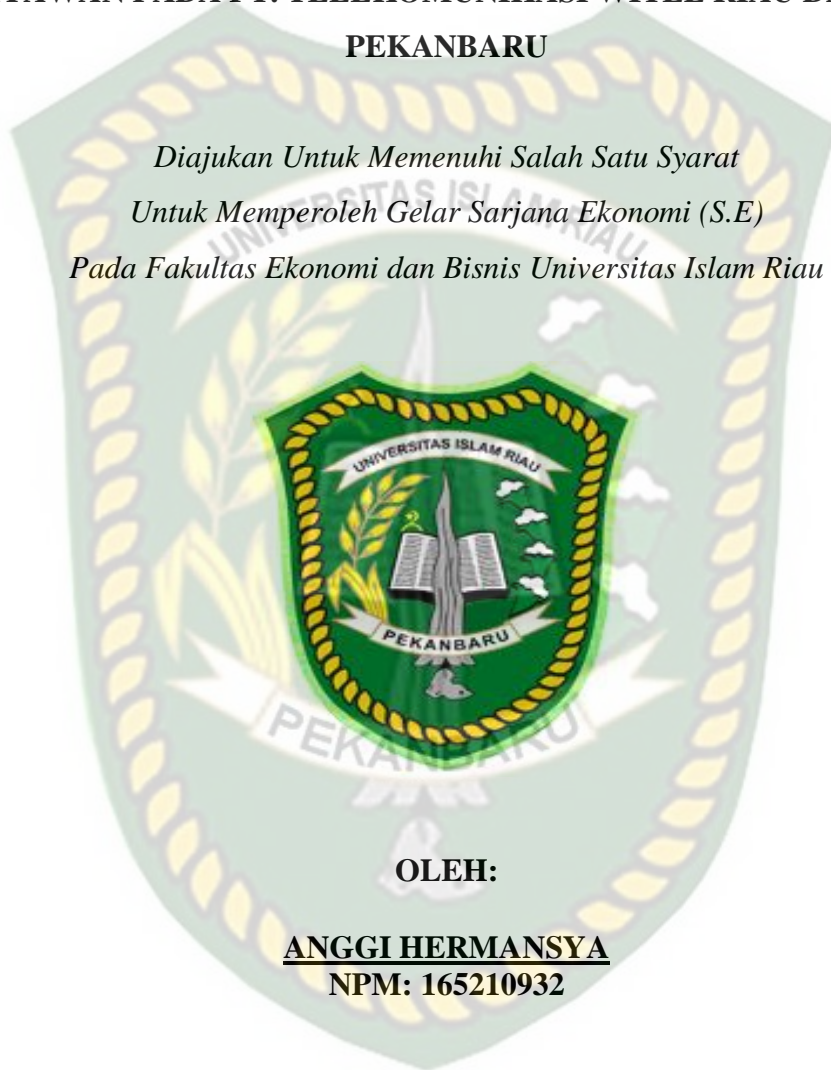


SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIAU DARATAN
PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

ANGGI HERMANSYA
NPM: 165210932

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANGGI HERMANSYA
NPM : 165210932
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIAU DARATAN PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

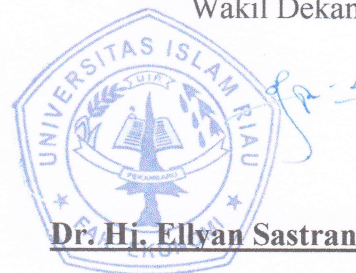
Nama : Anggi Hermansya
NPM : 165210932
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	11/08/2020	x	- Perumusan Masalah	
2.	11/08/2020	x	- Teori – teori sampai Bab 2	
3.	11/08/2020	x	- Operasional Variabel	
4.	20/08/2020	x	- Acc ujian seminar proposal	
5.	24/04/2021	x	- Bimbingan revisi perbaikan proposal	
6.	18/06/2021	x	- Acc Kuisisioner	
7.	19/06/2021	x	- Rumusan masalah sesuai dengan hipotesis	
8.	22/06/2021	x	- Kesimpulan dan saran disesuaikan	
9.	26/06/2021	x	- Acc ujian seminar hasil	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Pekanbaru, 30 Juni 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 706/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Juli 2021, Maka pada Hari Kamis 15 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Anggi Hermansya |
| 2. NPM | : 165210932 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 71 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 15 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Anggi Hermansya
 N P M : 165210932
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada Media Pekanbaru.

tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 15 Juli 2021
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Anggi Hermansya
NPM : 165210932
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 15 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

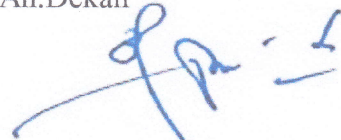
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

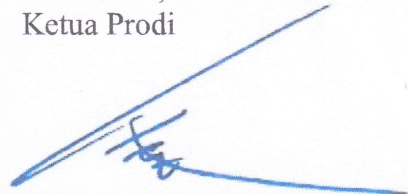
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Juli 2021
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Anggi Hermansya
NPM : 165210932
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 03 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 241/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Mengingat:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 7 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko, Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menerapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Anggi Hernansya
 N P M : 165210932
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 9 Maret 2020
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan** Disampaikan pada:
1. Yth Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ANGGI HERMANSYAH
NPM : 165210932
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIAU DARATAN PEKANBARU
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **29%** (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali tim arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 05 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan



(Anggi Hermansya)

ABSTRAK**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI WITEL RIAU DARATAN PEKANBARU****ANGGI HERMANSYA****NPM: 165210932**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di Telekomunikasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu karyawan pada bidang divisi *Asman Witel Operational Center*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan spss 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini ialah variabel beban kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT**EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELECOMMUNICATION WITEL RIAU MAINLAND PEKANBARU****ANGGI HERMANSYA****NPM: 165210932**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and compensation on employee performance at PT. Telecommunications Witel Riau Mainland Pekanbaru. The population in this study are all employees who work in telecommunications. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely employees in the Asman Witel Operational Center division. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive statistics and spss 26. The results of this study indicate that the workload and compensation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Telecommunications Witel Riau Mainland Pekanbaru. The most dominant variable affecting employee performance in this study is the workload variable.

Key Word: Workload, Compensation And Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
4. Ibu Hj. Susie Suryani, SE., MM selaku Dosen Penasehat akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangu kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan dan karyawati tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan Ilmu selama perkuliahan.
7. Teristimewa teruntuk ayahanda tercinta Herman dan Ibunda tercinta Sofia Irawati yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual dan

moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberikan kesahatan dan umur panjang serta dalam lindungan Allah SWT.

8. Teruntuk kakak dan adik Angga Hermansya, Raki Hermansyah, Raka Hermansyah, Raisya Mutia Arrahma yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan bdukungan yang terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, senantiasa diberikan kesahatan dan umur panjang serta dalam lindungan Allah SWT.
9. Teruntuk adinda Yona Gustira SE yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan bdukungan yang terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, senantiasa diberikan kesahatan dan umur panjang serta dalam lindungan Allah SWT.
10. Terimakasih kepada pihak staff personalia PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru beserta karyawan dan karyawanati yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 05 Agustus 2021

Anggi Hermansya



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Beban Kerja	12
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.3 Dampak Beban Kerja	16
2.1.3 Indikator Beban Kerja.....	16
2.2 Kompensasi	17
2.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi Kerja	19
2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.2.4. Jenis-jenis Kompensasi	23
2.2.5 Pemberian Kompensasi.....	24
2.3 Kinerja.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	28
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja	30
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32

2.3.6 Indikator Kinerja	35
2.4 Penelitian Terdahulu	36
2.5 Kerangka Berfikir.....	37
2.6 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	39
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.6.2 Uji Hipotesis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	48
4.2 Restrukturisasi Internal PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratn Pekanbaru.....	50
4.3 Aktivitas Perusahaan	52
4.4 Kerjasama PT. Telekomunikasi Witel dengan PT. Bank Mandiri	54
4.4.1 Visi dan Misi PT. Telekomunikasi Witel.....	55
4.4.2 Budaya dan Nilai-Nilai PT. Telekomunikasi Witel ...	55
4.4.3 Arti dan Makna Logo PT. Telekomunikasi Witel.....	57
4.4.4 Profil Direksi PT. Telekomunikasi Witel.....	58
4.4.5 Fungsi dan Wewenang Masing-masing Direktorat pada PT. Telekomunikasi Witel	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	63
5.1.1 Usia Responden	63
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	64
5.1.3 Masa Kerja Responden	65

5.1.4	Pendidikan Tertinggi Responden	66
5.2	Uji Kualitas Data.....	67
5.2.1	Uji Validitas Data	67
5.2.2	Uji Reliabilitas	69
5.3	Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	70
5.4	Analisis Deskriptif Kompensasi (X2) Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	83
5.5	Analisis Deskriptif Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.....	94
5.6	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru....	108
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	119
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	123
6.2	Saran	123
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

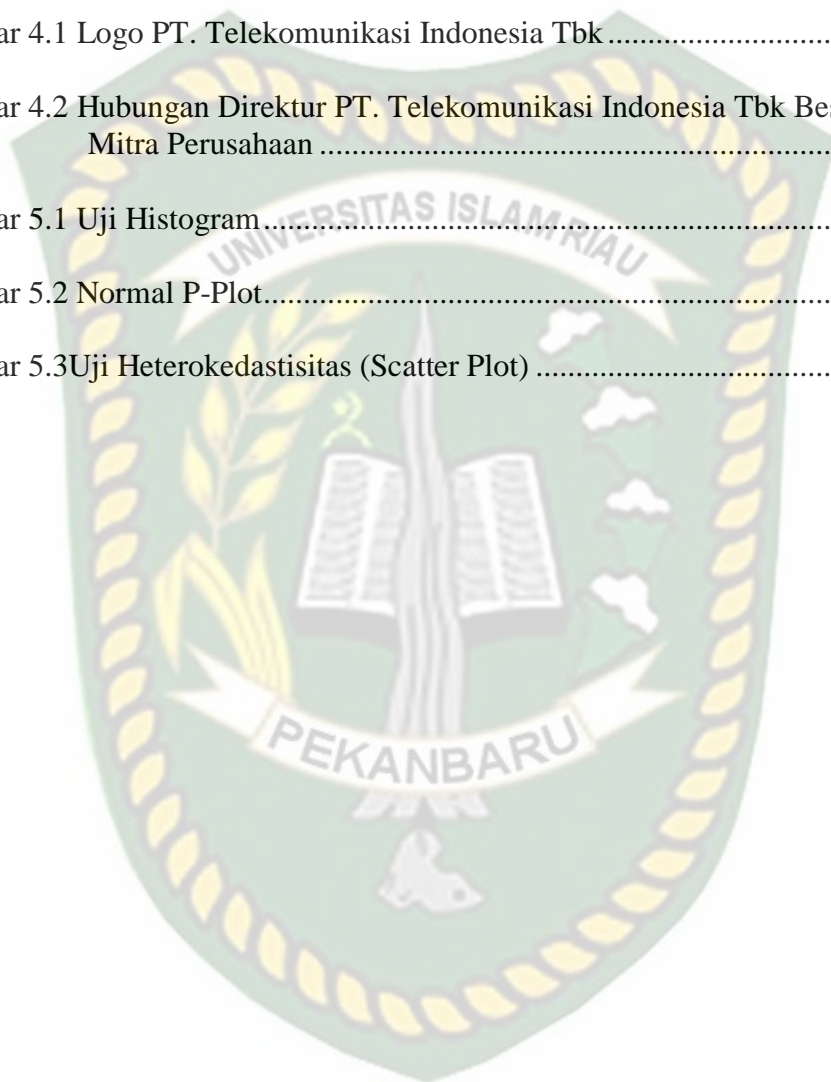
Tabel 1.1	Data karyawan berdasarkan posisi jabatan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau daratan Di Pekanbaru Tahun 2020	2
Tabel 1.2	Daftar gaji karyawan berdasarkan golongan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan	5
Tabel 1.3	Jenis kompensasi yang diberikan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	63
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden	65
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	66
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	68
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki target kerja yang jelas	71
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan	72
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.....	73
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja karyawan sangat memadai.....	74
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menggunakan waktu kerja sangat efektif.....	75
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup.....	77

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa pekerjaannya sudah melebihi dari job description	78
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan	79
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1) Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	80
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja.....	84
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan secara jelas kepada karyawan.....	85
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara efektif	86
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi	87
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan perlindungan dan keselamatan kerja kepada karyawan	88
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan asuransi yang jelas kepada karyawan.....	89
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan	91
Tabel 5.23	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X2) Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	92
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif.....	95
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan.....	96
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan.....	97

Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan.....	98
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan.....	100
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	101
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja.....	102
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	103
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan.....	104
Tabel 5.33	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru	105
Tabel 5.34	Uji Multikolinearitas	111
Tabel 5.35	Uji Autokorelasi	112
Tabel 5.36	Analisis Regresi Linier Berganda.....	114
Tabel 5.37	Koefisien Determinasi (R ²).....	116
Tabel 5.38	Uji F Simultan	117
Tabel 5.39	Uji T Parsial.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	57
Gambar 4.2 Hubungan Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Beserta Mitra Perusahaan	59
Gambar 5.1 Uji Histogram	109
Gambar 5.2 Normal P-Plot	110
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	113



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya yang manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi karyawan dan sektor publik.

PT. Telkom Witel Riau Daratan adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi yang menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok Indonesia. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sebagai ilustrasi dibawah ini disajikan jumlah karyawan PT. Telkom Witel Riau Daratan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Data Karyawan Berdasarkan Posisi/ Jabatan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Di Pekanbaru Tahun 2020

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Account Manager	8 Orang
2	Asman Witel Operational Center	50 Orang
3	GM Witel Ridar	1 Orang
4	JM IS Operation Support	1 Orang
5	Junior Account Manager	1 Orang
6	KAKANDATEL	2 Orang
7	MGR Wholesal Access Network	13 Orang
8	Off 1 Verification	11 Orang
9	Off 3 Value Added Reseller	45 Orang
10	SPV Cabang	19 Orang
Jumlah		151 Orang

Sumber: HRD PT. Telkom Indonesia Witel Riau Daratan, 2020

Dari tabel 1.1 diatas merupakan data jumlah karyawan yang ada pada PT. Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada diberbagai divisi yaitu sebanyak 151 karyawan. Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan, maka perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan manajemen yang berguna untuk bersaing secara kompetitif serta para karyawan dituntut untuk dapat berprestasi dalam bekerja. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan Telekomunikasi Witel ini memiliki banyak tantangan dari target kerja yang tidak sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, jam kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu berlebih dari batas jam kerja sehingga karyawan banyak melakukan lembur. Begitu juga pada divisi Asman Witel Operational Center ini memiliki beban kerja yang berlebih baik itu dalam kantor maupun dilapangan, seperti memperbaiki jaringan yang ada diluar dengan waktu yang berlebih dari perusahaan, banyak dari karyawan yang mengeluh dan lelah dalam bekerja.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada ditempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika kesalahan terjadi atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan

menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian dibanyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karena nya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagian sistem holistic dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan kerja karyawan, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor yang lain berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu, sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Tabel 1.2
Daftar Gaji Karyawan Berdasarkan Golongan Pada PT. Telekomunikasi
Witel Riau Daratan

No	Posisi/Jabatan	Golongan	Kisaran Gaji
1	JM IS Operation Support	I s/d IV	Rp. 3.200.000 s/d Rp. 7.800.000
2	Junior Account Manager	I s/d II	Rp.2.900.000 s/d Rp. 3.320.000
3	KAKANDATEL	I s/d IV	Rp. 5.200.000 s/d Rp. 6.000.000
4	MGR Wholesal Access Network	I s/d IV	Rp. 4.200.000 s/d Rp. 4.500.000
5	Off 1 Verification	I s/d IV	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.400.000
6	Off 3 Value Added Reseller	I s/d IV	Rp. 2.800.000 s/d Rp. 3.200.000
7	SPV Cabang	I s/d IV	Rp. 4.000.000 s/d Rp. 4.500.000

Sumber: Data HRD PT. Telkom Indonesia Witel Riau Daratan, 2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kisaran gaji untuk tiap-tiap posisi/jabatan kerja pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru sangat menarik, banyak orang berlomba-lomba untuk menjadi bagian dari PT. Telekomunikasi ini karena perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk karyawan, pemberian gaji untuk karyawan pada data diatas yaitu Rp. 2.800.000 dan gaji tertinggi yaitu sebesar Rp. 7.800.000 untuk posisi jabatan JM IS Operation Support.

Kinerja yang baik dari karyawan sudah seharusnya mendapatkan penghargaan yang diberikan pihak organisasi terhadap karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara karyawan, satu diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas

diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan karyawan tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dengan memberikan kompensasi yang memadai maka akan menambah harapan dan keinginan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Jenis Kompensasi Yang Diberikan PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	Satu kali dalam sebulan
2	Insentif	6 bulan sekali
3	Bonus	Jika dapat prestasi
4	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
5	Jaminan Kecelakaan Kerja	3 bulan sekali
6	Asuransi Kesehatan	Sesuai kebutuhan perusahaan
7	Laba Perusahaan	Jika perusahaan mendapatkan laba yang lebih

Sumber: PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru memberikan kompensasi yang lebih memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun pada sisi lain perusahaan juga selalu memberikan bonus jika mendapatkan prestasi lebih kepada karyawan. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah memadai, akan tetapi masih ada karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, dengan keinginan karyawan yang ingin keluar maka kualitas perusahaan akan menurun.

Kompensasi mengacu kepada gaji atau imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan untuk layanan atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan bagi perusahaan. Dessler (2005) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai dan cukup bagi karyawan maka karyawan pada perusahaan ini tidak berkeinginan untuk keluar dan berhenti dari pekerjaannya pada organisasi tersebut.

Hasil observasi menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan akan berdampak kepada kinerja karyawan, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika ada kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Kondisi beban kerja yang diberikan perusahaan bisa dikatakan cukup baik karena banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan bekerja lebih profesional terutama dibidangnya, yaitu dengan mengumpulkan seluruh anggota perusahaan guna menjalin komunikasi yang baik dan mengenal kekurangan kelebihan karyawan, mengadakan training bagi karyawan.

Pada PT. Telkom Indonesia Witel Riau ini memberikan juga kompensasi dengan berupa bonus, penghargaan, seleksi umroh, dan memberikan perhatian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Banyaknya masyarakat yang memakai atau menggunakan jasa perusahaan dibidang internet mendorong PT. Telkom Indonesia Witel Riau ini memberikan layanan dan kepuasan yang lebih baik lagi, apalagi dizaman sekarang yang canggih ini semua orang membutuhkan

jaringan yang bagus. Oleh sebab itu, PT. Telkom Indonesia Witel Riau memastikan bisa mengatasi permasalahan beban kerja untuk kemampuan kinerja karyawannya. PT. Telkom Indonesia Witel Riau adalah objek penelitian yang dianggap tepat. Karena pertemuan objek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini serta melaksanakan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ingin penulis bahas didalam proposal ini adalah:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru
3. Apakah beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5 Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja dalam perusahaan.

1.6 Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui kemampuan beban kerja dan kompensasi yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.

1.7 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang teori pada variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian

BAB VI :PENUTUP

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai

menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja 13 untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang Universitas Sumatera Utara pergelangan tangan ibu jari sebelah dorsal dan tiga jari disebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah. Denyutan nadi dihitung permenit, dapat dengan cara menghitung denyut nadi dalam waktu 30 detik kemudian dikalikan dua. Pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit.

Beban kerja fisiologis dapat didekati dari banyaknya O₂ (oksigen) yang digunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyutan jantung suhu netral dan kecepatan penguapan lewat keringat. Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2009). Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang

berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja

dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas Universitas Sumatera Utara penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

1. Faktor tuntutan tugas (task demands). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas- tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3 Dampak Beban Kerja

Beban Kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto,2011) :

a) Role overload

Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

b) Role underload

Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Menurut Nawawi (2011: 314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Marwansyah (2016: 269) Kompensasi adalah penghargaan atau

imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Fungsi Dan Tujuan Kompensasi Kerja

Pada umumnya, Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintahan / masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Menurut Salidin (2014 : 243), pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implementasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan se efisien dan se efektif mungkin.

2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Selain beberapa fungsi di atas, jelas kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai

macam, namun pada prinsipnya sama. Adapun tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:120) adalah sebagai berikut:

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

Adapun menurut pendapat Susilo Martoyo (2010: 101), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

2. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

4. Pengkaitan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “Output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai, maka pemberian kompensasi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui pengadministrasian yang tepat. Adapun tujuan administrasi kompensasi menurut T. Hani Handoko (2001) adalah

sebagai berikut:

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

4. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

5. Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. Dari pemaparan mengenai tujuan kompensasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada tiga jenis kompensasi karyawan yang lazim diberikan perusahaan yaitu:

a) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai pajak penghasilan (PPh 21) juga termasuk kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun langsung ke rekening karyawan.

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan

perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua.

Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung, seperti mobil perusahaan, rumah dinas, *voucher*, akses internet, dan keanggotaan klub.

c) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel.

Bahkan, nama besar perusahaan dalam beberapa kasus juga bisa menjadi kompensasi non-finansial bagi karyawan. Sebab, reputasi organisasi bisnis dapat meningkatkan kredibilitas individual.

2.2.5 Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan/karyawan. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan

berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuan,serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.Program kompensasi dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya(Moehariono, 2014:95)

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yng diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja

yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang objektif dan rasional pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Karena bagaimana juga penilaian kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh

seorang manajer atau pimpinan. Ataupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like* dan *dislike*” dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena didapatkan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan atau organisasi untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang baik dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan manajer departemen SDM, dan pada akhirnya untuk organisasi itu sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor ada didalam perusahaan/organisasi, disamping faktor diluar organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja/penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara berurutan dengan sistematis untuk mengetahui bagaimana hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi itu sendiri.

Penilaian kerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan (Amstrong dalam Irianto, 2000).

Menurut Sukarno (2002) penilaian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan beberapa indikator yaitu:

- a) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan output yang berkualitas dan kompeten. Indikator ini dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundangan-undangan dan sebagainya
- b) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan atau non-fisik
- c) Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- d) Indikator manfaat (*benefits*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan organisasi
- e) Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang timbul baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Agar terjadi yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga pada system penilaian dapat diandalkan atau dipercaya.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, suatu program penilaian kerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima

kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2007) manfaat penilaian kerja adalah:

a) Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian, baik pemimpin maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b) Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan.

c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, maka seorang karyawan akan terdeteksi yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.

d) Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e) Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja karyawan yang buruk mungkin adalah suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g) Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga diperlukan adanya evaluasi kerja pada karyawan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Tujuan yang lebih spesifik dalam penilaian kinerja karyawan ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja bagi perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

- c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan

perusahaan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi kebagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

f. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan untuk perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

Menurut Sedarmayanti (2007) menyebutkan tujuan sistem penilaian kinerja adalah:

a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar

menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai (2006), mengemukakan tujuan/kegunaan penilaian kinerja karyawan ditinjau dari perspektif pengembangan organisasi/perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawannya.

- b. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan

suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan/organisasi.

4. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2001) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

a. Faktor kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual merupakan suatu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.
2. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keuletan, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi diartikan suatu sikap pimpinan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap

situasi kerja yang akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan memajukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, pola kepemimpinan kerja, koordinasi kerja, iklim kerja, kebijakan kerja, fasilitas kerja dan kebijakan pemimpin.

2.3.6 Indikator Kinerja

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

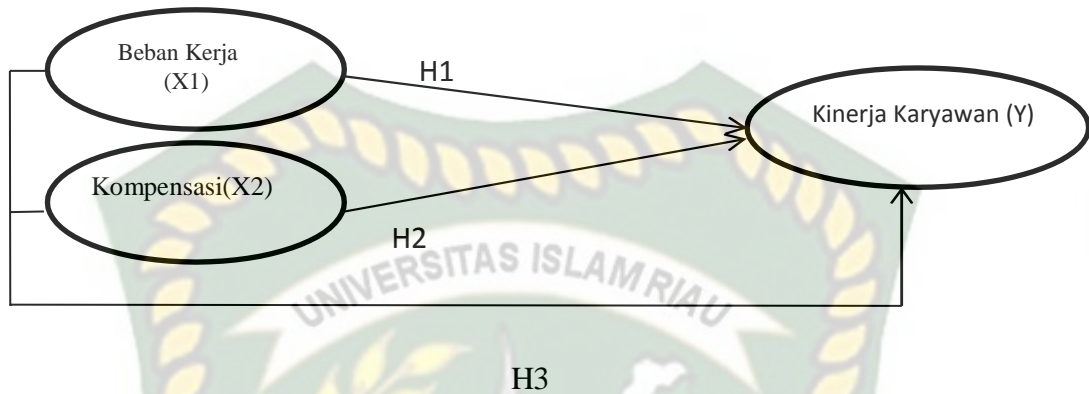
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Munawar Kader & Wahyudin Rahman (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kakandatel Luwuk	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kakandatel Luwuk
Ana Mawarni (2018)	Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
Kevin Tambengi, Christoffel Kojo & Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulut	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan uji secara

			simultan variabel kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulut
--	--	--	--

2.5 Kerangka Berfikir

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dickdik Sodikin, 2017). Berikut ini kerangka penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Mangkunegara dan Dunn (2010)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.
3. Diduga beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian maka yang menjadi objek pada penelitian ini adalah PT. Telkom Witel Riau Daratan yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 199, Rintis Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru Provinsi Riau Kode Pos 28111.

3.2 Operasional Variable Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) menurut Tarwaka (2010) didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.	Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Target kerja yang jelas • Penyelesaian target yang efektif 	Ordinal
	Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kerja • Lingkungan kerja memadai 	Ordinal
	Penggunaan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja yang efektif • Waktu kerja yang cukup 	Ordinal
	Standar Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas yang lebih • Beban kerja dari perusahaan 	Ordinal
Kompensasi (X2) menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua	Kompensasi Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji Pokok • Tunjangan • Insentif • Reward 	Ordinal

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Program Kesehatan dan keselamatan kerja • Premi asuransi jiwa • Tunjangan Hari Raya 	Ordinal
Kinerja (Y) menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja • Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan • Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja 	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat dan tanggap • Menganalisis informasi • Kualitas kerja yang baik 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Masuk dan pulang tepat waktu • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Ketaatan terhadap aturan 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah bagian karyawan dari PT. Telkom Witel Riau Daratan yang berjumlah 151 orang karyawan pada tahun 2020. Sedangkan merupakan sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari populasi, sampel adalah sebuah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga memiliki karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik nonprobability sampling dengan metode *purposive sampling*. Mengingat karena waktu dan biaya jika meneliti seluruh populasi, maka sampel ditentukan dengan mengambil divisi yang paling banyak. Sehingga ditentukan divisi *Asman Witel Operational Center* dengan jumlah sampel 50 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutamanya pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan.

2. Observasi (*observation*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

3. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariante. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012).

Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi

normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi di antara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3.6.2 Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Variabel beban kerja

X_2 = Variabel kompensasi

e = Error distribances

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa telekomunikasi untuk umum dalam negeri yang telah banyak pengalaman dalam bidangnya dan telah banyak membantu terselenggaranya pembangunan di Indonesia. Berdasarkan pada staatsblad No. 52 tahun 1884 PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dulunya adalah suatu badan usaha bernama Post-en Telegraafdienst. Hingga tahun 1905, ada 38 perusahaan telekomunikasi yang pada tahun 1906 diambil alih oleh pemerintah Hindia Belanda dengan berdasarkan staatsblad NO. 395 tahun 1906. Sejak saat itulah berdirilah Post Telegraaf En Telefon Diensts atau disebut PTT-Dients, yang kemudian ditetapkan sebagai perusahaan negara pada tahun 1927.

Pada perkembangan selanjutnya dengan ordonansi tahun 1931, PTT ditetapkan sebagai perusahaan negara mulai 1 Januari 1932 Karena pemerintah mengeluarkan perpu No. 19 tahun 1960 tentang perusahaan negara, maka PTT berubah menjadi PN Pos dan Telekomunikasi dengan peraturan pemerintah No. 240 tahun 1961. Lapangan usaha PN Pos dan telekomunikasi berkembang sedemikian pesatnya sehingga organisasi perubahan perlu ditinjau kembali. Pada tahun 1965 memecah penanganan jasa pos dan jasa telekomunikasi secara terpisah dengan peraturan pemerintah No. 29 dan 30 tahun 1965. Sejak saat itu berdirilah PN Pos dan Giro dengan PP No. 29 dan PN Telekomunikasi dengan PP No. 30. Kemudian mulai tanggal 28 April 1970 Perusahaan Negara Telekomunikasi

statusnya berubah menjadi Perusahaan Umum 7 Telekomunikasi (PERUMTEL), keberadaan PERUMTEL dilakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1974 yang menetapkan sebagai pengelola telekomunikasi umum dalam negeri dan luar negeri.

Untuk meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi pada tahun 1980 dipisahkannya pengelolaan telekomunikasi dalam negeri dan Internasional dimana PERUMTEL ditetapkan sebagai penyelenggara telekomunikasi untuk dalam negeri sedangkan Internasional diserahkan pada PT. Indonesia Satellite Cooperation (Indosat) yang masih berstatus perusahaan asing yakni Cable and Radio Coporation suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan Delaware Amerika Serikat.

Pada tahun 1980 pemerintah mengambil kebijaksanaan membeli seluruh saham PT. Indosat, sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA) yang kemudian diubah statusnya menjadi suatu BUMN berbentuk perseroan. Penyertaan modal negara Republik Indonesia dalam PT. Indosat sebagai usaha yang menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT. Indosat sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum Internasional. Dalam rangka meningkatkan jasa pelayanan telekomunikasi untuk umum, Pemerintah mengeluarkan PP No. 53 tahun 1980 tentang telekomunikasi untuk umum yang isinya tentang perubahan atas PP No 22 tahun 1974.

Berdasarkan PP No. 53 Tahun 1980, PERUMTEL ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dan Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk

umum Internasional. Memasuki Repelita V pemerintah merasakan perlunya percepatan pembangunan telekomunikasi karena merupakan infrastruktur yang diharapkan dapat memacu pembangunan sektor-sektor lainnya. Selain hal tersebut penyelenggaraan telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih profesional, oleh sebab itu perlu menyesuaikan bentuk 8 perusahaan. Untuk itu berdasarkan PP No. 25 tahun 1991 berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah No. 128 tanggal 24 September 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (PERUM) di alihkan menjadi Perusahaan Perseroan (persero) sebagaimana maksud dalam UU No. 9 tahun 1969. Sejak itulah berdiri perusahaan perseroan Telekomunikasi Indonesia atau PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dengan berubahnya status ini maka makin terbuka peluang bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk berbuat lebih baik lagi dalam usaha memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen jasa telekomunikasi.

4.2 Restrukturisasi Internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (PT. Telkom)

Mengantisipasi era globalisasi, seperti diterapkan perdagangan bebas baik Internasional ataupun regional, maka PT. Telkom mulai tahun 1995 melaksanakan tiga program besar secara simultan. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, penerapan Kerjasama Operasi (KSO) dan persiapan go publik atau dikenal dengan initial public offering. Restrukturisasi internal meliputi bidang usaha sekaligus pengorganisasiannya. Bidang usaha PT. Telkom dibagi tiga yaitu bidang usaha utama, bidang usaha terkait dan bidang usaha pendukung. Bidang usaha utama PT. Telkom adalah menyelenggarakan jasa telepon lokal dan

jarak jauh dalam negeri, sedangkan usaha terkait termasuk didalamnya Sistem Telepon Bergerak Seluler (STBS), leased line, teleks, penyewaan transponder satelit, VSAT dan jasa nilai tambah tertentu.

Badan usaha terkait ini adalah yang diselenggarakan PT. Telkom dan ada juga yang diselenggarakan bekerja sama dengan pihak ketiga melalui sistem Pola Bagi Hasil (PBH). Sedangkan bidang usaha pendukung adalah badan usaha yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan telekomunikasi, namun keberadaannya mendukung kelancaran bidang usaha utama dan bidang usaha terkait. Yang termasuk bidang pendukung adalah pelatihan, sistem informasi, atelir, properti, dan riset teknologi informasi.

Untuk menampung usaha-usaha tersebut maka secara de facto PT. Telkom meresmikan dimulainya era Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL), bisnis bidang utama dikelola oleh 7 WITEL. Kemudian tahun 1995 ditata ulang menjadi tujuh Divisi Regional (Divre), yaitu Divre I Sumatera, Divre II Jakarta dan sekitarnya, Divre III Jawa Barat, Divre IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre V JawaTimur, Divre VI Kalimantan, dan Divre VII Indonesia BagianTimur.

Adapun divisi-divisi yang terdapat di PT. Telkom berdasarkan Annual Report tahun 2019 adalah sebagai berikut :

- a. Divisi Enterprise Service
- b. Divisi Business Service
- c. Divisi Government Service
- d. Divisi TV Video
- e. Divisi Wholesale Service
- f. Divisi Service Operation
- g. Divisi Service and Solution
- h. Divisi Planning and Deployment
- i. Divisi Digital Service

PT. Telkom berdasarkan akte perubahan yang terakhir berkedudukan di Jalan Japati No. 1 Bandung, bertanggung jawab atas penyampaian sasaran pengelolaan perusahaan melalui kekuatan unit kerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan divisi, kantor perusahaan hanya menangani hal-hal yang strategis, sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing divisi.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perseroan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi :

1. Usaha Utama

- a. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Melakukan investasi termasuk penyertaan modal pada perusahaan lainnya sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

2. Usaha Penunjang

- a. Menyediakan jasa transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
- b. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki Perseroan, antara lain pemanfaatan aktiva tetap dan aktiva bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.
- c. Bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya informatika, komunikasi atau teknologi yang dimiliki oleh pihak lain pelaku industri informatika, komunikasi dan teknologi, sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

3. Mobile

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merek Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

4. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

5. Wholesale and International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing, data center dan content platform, data internet, dan solution

6. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

7. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

8. Consumer Digital

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

4.4 Kerja Sama PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan PT. Bank Mandiri Tbk.

Untuk mewujudkan percepatan sekaligus mengatasi masalah pendanaan maka PT. Telkom bekerja sama dengan PT. Bank Mandiri Tbk sebagai mitra kerja di dalam operasi keuangan PT. Telkom. Dalam masalah pendanaan, PT. Telkom memiliki dua rekening di Bank Mandiri yaitu Rekening A dan Rekening B. Kedua rekening ini memiliki perbedaan, untuk rekening A menangani setoran

pendapatan yang diterima PT. Telkom. Sedangkan untuk rekening B digunakan ketika melakukan exploitasi atau pembayaran seperti pembayaran gaji karyawan, pembayaran kepada pihak ketiga atau vendor, dan lain-lain. Selain itu PT. Telkom juga mengikutsertakan swasta, dalam pembangunan prasarana jaringan, penyediaan jasa-jasa khusus, dan pelaksanaan operasinya partisipasi swasta dikenal dalam bentuk Pola Bagi Hasil (PBH) perusahaan.

4.4.1 Visi dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Telkom Indonesia mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Service (TIMES) di kawasan regional. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif
2. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Dengan berfokus kuat pada layanan TIMES, Telkom berkomitmen memelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom merupakan BUMN yang bergerak di bidang layanan telekomunikasi dan jaringan, dan karena itu Telkom tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperjual belikan di bursa saham, saham mayoritas Telkom dipegang oleh Pemerintah Republik Indonesia.

4.4.2 Budaya dan Nilai-Nilai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

“The Telkom Way” merupakan budaya perusahaan atau nilai-nilai perusahaan yang dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sejak tanggal 10

Juni 2013 yang ditetapkan oleh Direksi melalui surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, No.PD.201.00/r.00/HK250/COP-B0020000/2013 tentang Arsitektur Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan. Selanjutnya pedoman implementasi Budaya Perusahaan di lingkungan Telkom Group ditetapkan dalam Peraturan Direktur Human Capital & General Affair Telkom No.PR.201.01/r.00/HK250/COP-B0400000/2013 tentang Budaya Perusahaan Telkom Group. Penetapan budaya perusahaan diatas mengacu pada konsep pengelolaan Telkom Group yang didasarkan pada elemen 8S, yaitu Spirituality, Style, Shared Values, Strategy, Staff, Skill, System, dan Structure. Secara lengkap Budaya Perusahaan diformulasikan sebagai berikut :

KEY BEHAVIOR

Imagine : Merencanakan Kemenangan, Menetapkan Target,dan Antisipasi resiko.

Focus : Fokus, Menetapkan Quick win, dan Optimalisasi sumber daya.

Action : Tindakan Nyata, Evaluasi, dan Perbaikan yang berkelanjutan.

CORE VALUES

Solid : Sinergi, Visi Bersama, dan Saling Percaya.

Speed : Inisiatif, Kecepatan Melayani, dan Kecepatan Memutuskan.

Smart : Memahami Tujuan, Menetapkan Prioritas, dan Mencari cara baru.

BASIC RELIEF

Integrity : Integritas, Pelaku Positif, dan Kejujuran.

Enthusiasm : Kesungguhan, dan Keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Totality : Totalitas, Pengembangan diri, dan Berkomitmen dalam tugas.

4.4.3 Arti dan Makna Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Berikut adalah logo dari Perseroan beserta penjelasannya :

Gambar 4.1
Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk



Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk 2019

Berikut adalah arti dan makna dari lambang PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

Logo Merah Putih merupakan logo terbaru Perseroan yang baru diperkenalkan pada saat HUT RI yang ke-68 Tahun 2013. Logo baru ini mencerminkan komitmen PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia. Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia.

Logo ini merupakan cerminan dari “brand value” baru yang selajutnya disebut dengan “Life in Touch” dan diperkuat dengan tag line baru pengganti “committed 2U” yakni “the world in your hand”. Tagline: The World In Your Hand Bermakna “Dunia dalam Genggaman Anda” menyampaikan pesan bahwa PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

Dan berikut adalah filosofi dari warna logo baru PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

- **Merah** berarti **Berani, Cinta, Energi, dan Ulet.**

Mencerminkan spirit perseroan untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan.

- **Putih** berarti **Suci, Damai, Cahaya, dan Bersatu.**

Mencerminkan semangat Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

- **Hitam** merupakan **Warna Dasar** yang melambangkan kemauan keras.

- **Abu** merupakan **Warna Transisi** yang melambangkan teknologi.

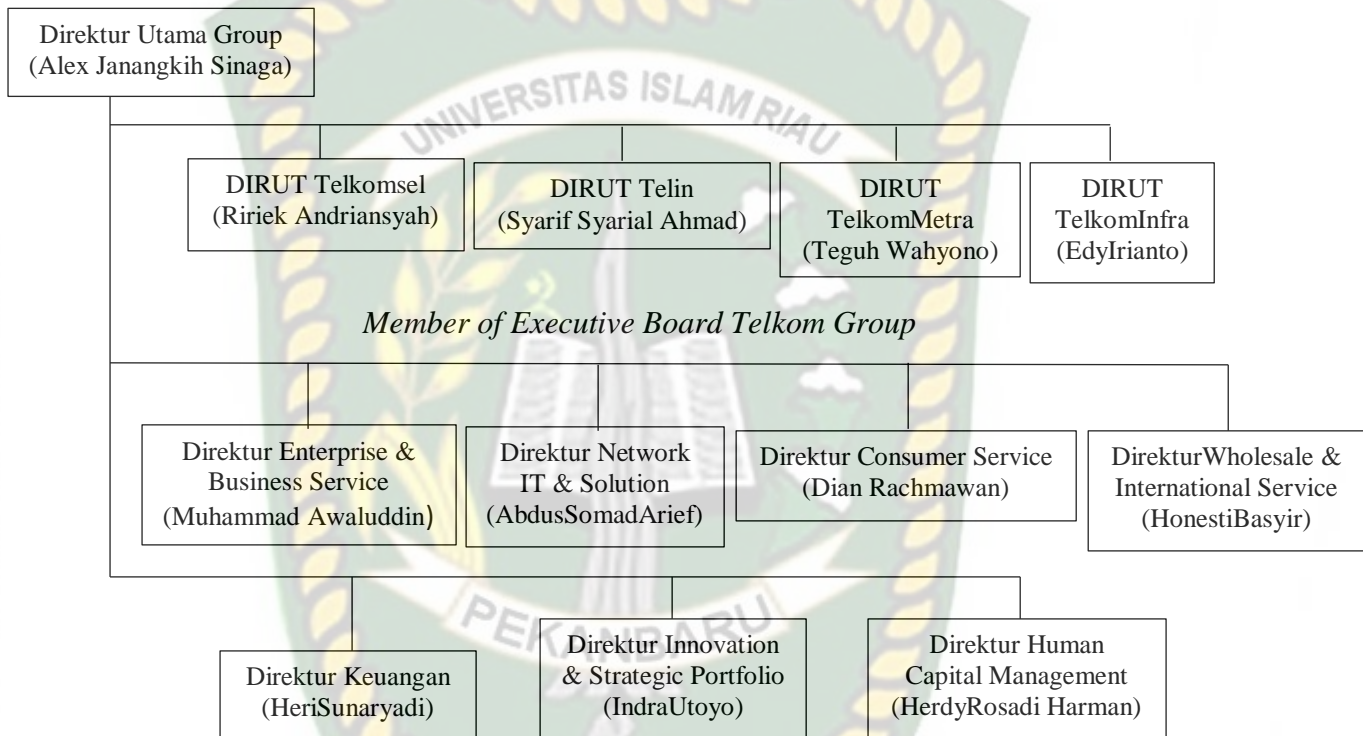
Dengan tetap mengacu kepada filosofi **Telkom Corporate**, yaitu **Always The Best** sebagai keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membawanya menjadi yang terbaik

4.4.4 Profil Direksi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Direktur Utama	: Alex Janangkih Sinaga
Direktur Keuangan	: Heri Sunaryadi
Direktur Innovation and Strategic Portfolio	: Indra Utoyo
Direktur Enterprise and Business Service	: Muhammad Awaluddin
Direktur Wholesale and International Service	: Honesti Basyir
Direktur Consumer Service	: Dian Rachmawan
Direktur Human Capital Management	: Herdy Rosadi Harman
Direktur NetworkIT and Solution	: Abdus Somad Arief

Berikut gambaran hubungan antara Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk beserta Mitra Perusahaan :

Gambar 4.2
Hubungan Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Beserta Mitra Perusahaan



Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk 2019

Telkomsel, Telin (PT. Telekomunikasi Indonesia International), Telkom Metra (PT. Multimedia Nusantara), dan Mitratel atau Dayamitra (PT. Dayamitra Telekomunikasi) merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan kepemilikan langsung lebih dari 50%. Berikut gambaran mengenai anak perusahaan Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan kepemilikan langsung lebih dari 50% tersebut :

1. PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel)

Telkomsel, yang merupakan operator selular terkemuka di Indonesia, didirikan pada tanggal 26 Mei 1995, menyediakan layanan jasa telepon mobile selular (GSM). Telkomsel dimiliki 65% oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

2. PT. Multimedia Nusantara (Metra)

Metra, yang berperan sebagai strategic investment company guna mendukung realisasi bisnis new wave Telkom Group, diakuisisi pada tanggal 9 Mei 2003. Metra yang 100% sahamnya dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk berfokus pada layanan pembangunan, pengembangan, pemeliharaan jaringan dan jasa, serta layanan multimedia (jasa sistem komunikasi data, jasa portal dan jasa transaksi online).

3. PT. Telekomunikasi Indonesia International (TII atau Telin)

Telin pada awal pendiriannya menyediakan layanan telepon-tetap (KSOIII Jabar dan Banten) dan telekomunikasi Internasional. Diakuisisi pada tanggal 31 Juli 2003, seluruh saham Telin dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Telin bertanggung jawab mengelola telekomunikasi Internasional serta mengelola bisnis di luar negeri.

4. PT. Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra atau Mitratel)

Mitratel menyediakan layanan telepon tidak bergerak, penyediaan sarana prasarana telekomunikasi dan jasa telekomunikasi. Diakuisisi pada tanggal 17 Mei 2001, Mitratel yang 100% sahamnya dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk telah bertransformasi dengan menggarap bisnis penyediaan

infrastruktur telekomunikasi, termasuk penyediaan menara telekomunikasi untuk memenuhi kebutuhan penempatan BTS bagi para operator telekomunikasi di seluruh Indonesia.

4.4.5 Fungsi dan Wewenang Masing-Masing Direktorat pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Berikut fungsi dan wewenang masing-masing Direktorat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

1) Direktorat Keuangan.

Fungsi direktorat keuangan adalah fokus pada pengelolaan keuangan perusahaan serta mengendalikan operasi keuangan secara terpusat melalui bagian Finance, Billing and Collection Center.

2) Direktorat Human Capital Management.

Fokus pada manajemen SDM Perusahaan serta penyelenggaraan operasional SDM secara terpusat melalui bagian Human Resource Center, serta pengendalian operasi bagian: Learning Center, HR Assesment Center, Management Consulting Center dan Community Development Center.

3) Direktorat Network, IT and Solution.

Fokus pada pengelolaan infrastructure strategy and governance, IT Strategy and Governance, and Solution serta pengelolaan pendayagunaan IT dan service operation and management, dalam rangka dukungan upaya eksploitasi bisnis yang sudah mapan dan pengendalian operasional infrastruktur melalui Divisi Network of Broadband Information System Center, Divisi Wireless Broadband serta Divisi Broadband.

4) Direktorat Consumer Service.

Fokus dalam pengelolaan bisnis segmen konsumen serta pengendalian operasi Divisi Consumer Service Barat dan Divisi Consumer Service Timur.

5) Direktorat Enterprise and Business Service.

Fokus pada pengelolaan bisnis segmen Enterprise and Small Medium Enterpriseserta pengelolaan Divisi Enterprise Service, Divisi Business Service dan Divisi Center and Interconnection Service.

6) Direktorat Wholesale and International Service.

Fokus pada pengelolaan fungsi penanganan bisnis segmen wholesale dan International, serta pengendalian operasional Divisi Wholesale Services.

7) Direktorat Innovation and Strategic Portofolio.

Fokus pada pengelolaan fungsi Corporate Strategic Planning, Strategic Business Development, Innovation Strategy and Synergy serta pengendalian operasi bagian: Divisi Solution Convergence dan Innovation and Design Center.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari peneliti yang ditunjukkan kepada responden untuk melihat serta menunjukkan seberapa jauh penelitian yang dilakukan ini. Dengan menilai dan menyeimbangkan penilaian peneliti maka dapat diberikan identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan tertinggi. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	18- 23 Tahun	9	18
2	24- 29 Tahun	26	52
3	30- 35 Tahun	10	20
4	36- 40 Tahun	5	10
5	Diatas 40 Tahun	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang berusia 18-23 tahun berjumlah 9 orang atau 18%. Karyawan yang berusia 24-29 tahun berjumlah 26 orang atau 52%. Karyawan yang berusia 24-29 tahun berjumlah 26 orang atau 52%. Karyawan yang berusia 30-35 tahun berjumlah 10 orang atau 20%. Dan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 5 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 24-29 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Telkom ini memiliki usia yang muda agar dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara produktif dan baik.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk mengevaluasi dari segi perempuan atau laki-laki yang bekerja pada perusahaan ini dengan tujuan untuk melihat dan menyimpulkan dari jenis kelamin mana yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	29	58
2	Laki-laki	21	42
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 58%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 42%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa pada bagian operator center perusahaan lebih mengutamakan perempuan, karena perempuan memiliki tutur kata yang baik dan lembut dalam melayani pelanggan telkomsel dibandingkan laki-laki.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden adalah penilaian dari peneliti yang dilihat secara langsung untuk menunjukkan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ini dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	13	26
2	1-3 Tahun	21	42
3	4- 6 Tahun	16	32
4	10 Tahun	0	0
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel diatas diketahui karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 13 orang atau 26%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 orang atau 42%. Dan karyawan yang bermasa kerja 4-6 tahun berjumlah 32%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang memiliki masa kerja 1-3 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan masa produktif dan mampu menghasilkan kinerja karyawan dengan baik.

5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	6	12
4	Diploma	19	38
5	S1	21	42
6	Pascasarjana (S2,S3)	4	8
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 6 orang atau 12%. Karyawan yang berpendidikan Diploma berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 21 orang atau 42%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana S2 dan S3 berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam pendidikan ini berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini pada perusahaan ini memiliki pendidikan yang tinggi dan bekerja yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang baik.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 50 - 2 = 48$ ialah 0,278. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,924	0,278	Valid
	0,930	0,278	Valid
	0,962	0,278	Valid
	0,971	0,278	Valid
	0,947	0,278	Valid
	0,947	0,278	Valid
	0,985	0,278	Valid
	0,987	0,278	Valid
Kompensasi (X2)	0,972	0,278	Valid
	0,980	0,278	Valid
	0,972	0,278	Valid
	0,979	0,278	Valid
	0,955	0,278	Valid
	0,976	0,278	Valid
	0,981	0,278	Valid
Kinerja (Y)	0,968	0,278	Valid
	0,974	0,278	Valid
	0,958	0,278	Valid
	0,969	0,278	Valid
	0,930	0,278	Valid
	0,956	0,278	Valid
	0,971	0,278	Valid
	0,968	0,278	Valid
	0,979	0,278	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel beban kerja (X1, Variabel Kompensasi (X2) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,278. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel beban kerja, 7 indikator kompensasi dan 9 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	0,988	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,989	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,989	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas beban kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,988 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable kompensasi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,989 > 0,60$) Dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha

(0,989>0,60). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Untuk menjelaskan beban kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Memiliki Target Kerja Yang Jelas

Target kerja yang jelas adalah salah satu keinginan dari perusahaan yang diharapkan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak memiliki kemunduran target atau tugas yang belum sejalan dengan keinginan target tersebut. Dengan adanya target tersebut maka akan dapat di perhatikan lebih dalam dan menunjukkan bahwa pekerjaan yang bertarget akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Target Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	17	34
3	Cukup Setuju	12	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki target kerja yang jelas yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki target kerja yang jelas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk memiliki target kerja yang jelas dan sesuai dengan kebijakan oleh perusahaan itu sendiri.

2. Karyawan Mampu Menyelesaikan Target Yang Diberikan Perusahaan

Mampu menyelesaikan target yang diselesaikan dengan baik dan berjalan dengan efektif oleh karyawan setiap apa yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu keinginan dari perusahaan. Dengan adanya beban kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan target biasanya akan mengurangi dan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dapat dilihat

pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Target Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	20
2	Setuju	15	30
3	Cukup Setuju	17	34
4	Tidak Setuju	8	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam menyelesaikan target yang diberikan, dan perusahaan selalu memberikan target yang banyak dalam waktu 1 hari kerja.

3. Karyawan Memiliki Kondisi Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

Kondisi kerja merupakan salah satu kebutuhan dari karyawan yang memiliki keinginan yang baik dan stimulus yang dapat merangsang hasil kerja karyawan kearah tujuan yang tepat. Dengan memiliki kondisi kerja secara efektif juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja karyawan yang baik juga akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kondisi Kerja Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	20	40
3	Cukup Setuju	11	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 22%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk memiliki kondisi yang baik dan pikiran dalam pekerjaannya jelas dan terarah.

4. Lingkungan Kerja Karyawan Sangat Memadai

Lingkungan kerja yang memadai dan memberikan kemudahan bagi karyawan juga akan menambah kesan dan mengurangi beban kerja karyawan tersebut. Lingkungan merupakan hal yang dapat dilihat dari situasi dan keadaan pada tempat kerja dimana seseorang bekerja, baik itu didalam ruangan lebih utama dengan diluar lingkungan. Lingkungan yang baik dan nyaman dapat memberikan kenyamanan pada karyawan bekerja diperusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Sangat Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan sangat memadai yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 31 orang atau 62%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja karyawan sangat memadai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja karyawan pada perusahaan ini memiliki lingkungan yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai.

5. Karyawan Menggunakan Waktu Kerja Sangat Efektif

Waktu kerja yang sangat efektif adalah salah satu keinginan dan kebutuhan dari karyawan itu sendiri yang dapat memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja. Dengan menerima dan memberikan waktu luang yang efektif maka akan membutuhkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Karena dengan waktu kerja yang efektif dan memadai maka karyawan tidak merasa terburu-buru dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menggunakan waktu kerja sangat efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menggunakan Waktu Kerja Sangat Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	44
2	Setuju	15	30
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menggunakan waktu kerja sangat efektif yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menggunakan waktu kerja sangat efektif ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini diberikan waktu yang ketat dan sangat efektif untuk bekerja sehingga dalam pekerjaannya tidak lalai dan tidak terbungkalai.

6. Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Cukup

Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup dan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan lebih mempermudah karyawan mengefektifkan waktunya dalam bekerja. Karena dengan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan berjalan dengan baik. Untuk waktu yang cukup dan dapat memberikan kemudahan dalam bekerja dan waktu yang tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan
Dengan Waktu Yang Cukup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki waktu kerja yang cukup dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan mengurangi beban kerjanya pada waktu yang telah ditentukannya.

7. Karyawan Merasa Pekerjaannya Sesuai Dengan Dari Job Description

Pekerjaan yang sesuai dengan dari job deskripsion atau bidang kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Maka akan mempersulit dari karyawan dalam bekerja dan mengurangi konsep dari seluruh kebutuhan dari karyawan itu dengan menambah beban kerjanya dalam suatu perusahaan itu. Jika sudah melebihi dari pekerjaan yang sesuai dengan bidang

kerja dan akan mempersingkat waktu istirahat untuk karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan itu dalam setiap pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan job description dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Pekerjaannya Sesuai Dengan Job Description

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	60
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	4	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan job description yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan job description ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai dan melakukan pekerjaan sesuai dengan job atau bidang kerjanya, sehingga bidang kerja yang lain dilakukan oleh anggota karyawan yang lainnya.

8. Karyawan Mampu Menyeimbangkan Beban Kerja Yang Diberikan Perusahaan

Menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan akan memberikan kemudahan bagi karyawan, Namun jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan beban kerja dan kinerjanya dengan baik maka semangat kerja akan menurun juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyeimbangkan Beban Kerja Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	12	24
3	Cukup Setuju	22	44
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 44%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan

mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa masih banyak dari karyawan yang merasa beban kerjanya kurang menyeimbangkan diri dan kinerja dari tugas karyawan dan perusahaan selalu memberikan beban kerja yang lebih tinggi kepada seluruh karyawan.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Beban Kerja (X1) Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan
Pekanbaru

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Target Yang Harus Dicapai						
Karyawan memiliki target kerja yang jelas	21	17	12	0	0	209
Bobot Nilai	105	68	36	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan	10	15	17	8	0	177
Bobot Nilai	50	60	51	16	0	
Kondisi Pekerjaan						
Karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	19	20	21	0	0	238
Bobot Nilai	95	80	63	0	0	
Lingkungan kerja karyawan sangat memadai	31	19	0	0	0	231
Bobot Nilai	155	76	0	0	0	
Penggunaan Waktu						
Karyawan menggunakan waktu kerja sangat efektif	22	15	13	0	0	206
Bobot Nilai	110	60	39	0	0	

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup	21	16	13	0	0	208
Bobot Nilai	105	64	39	0	0	
Standar Pekerjaan						
Karyawan merasa pekerjaannya sudah melebihi dari job description	30	16	4	0	0	226
Bobot Nilai	150	64	12	0	0	
Karyawan mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan perusahaan	16	12	22	0	0	194
Bobot Nilai	80	48	66	0	0	
Total Skor						1.689
Skor Tertinggi						238
Skor Terendah						177
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan skor sebanyak 238. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dengan skor sebanyak 177

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 50 = 2.000$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 50 = 400$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.000 - 400}{5}$$

$$:$$

$$: 320$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.000- 1.680

Baik = 1.680- 1.360

Netral = 1.360- 1.040

Tidak Baik = 1.040- 720

Sangat Tidak Baik = 720- 400

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel eban kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru adalah sebesar 1.689 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.000- 1.680 yang termasuk dalam kategori sangat baik. hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan tidak mendapatkan beban kerja yang berlebih yang diberikan perusahaan serta karyawan memiliki waktu yang efektif dan cukup dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Dengan memberikan kompensasi yang jelas dan memberikan kemudahan karyawan setiap melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan baik. Untuk menjelaskan kompensasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji Pokok Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Bidang Kerja

Gaji yang diberikan pada perusahaan untuk karyawan dengan memudahkan karyawan itu dilakukan oleh perusahaan dan wajib. Dengan pemberian gaji tersebut dapat memuaskan kerja karyawan dan memotivasi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan visi perusahaan dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Bidang Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 62%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan gaji yang sesuai dan sebanding dengan kinerja karyawan sehingga karyawan bekerja dengan baik dan tidak mudah lalai.

2. Perusahaan Memberikan Tunjangan Secara Jelas Kepada Karyawan

Tunjangan merupakan salah satu pemberian atau sejumlah uang yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu. Tunjangan adalah bentuk apresiasi perusahaan untuk karyawan karena telah memprioritas kan perusahaan dengan baik. Jika perusahaan memberikan tunjangan yang jelas maka karyawan juga akan semangat untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan secara jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tunjangan Secara Jelas Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	25	50
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan secara jelas kepada karyawan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan secara jelas kepada karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan diberikan tunjangan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan oleh perusahaan. Sehingga jika ada karyawan yang memerlukan tunjangan maka perusahaan akan segera dipenuhinya.

3. Perusahaan Memberikan Insentif Kepada Karyawan Secara Efektif

Insentif adalah bentuk pemberian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi dan bentuk kinerja yang baik. Insentif yang

jelas kepada karyawan akan memberikan motivasi karyawan itu sendiri dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dengan efektif. Namun dengan insentif yang kurang jelas maka karyawan juga memiliki kinerja yang rendah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Insentif Kepada Karyawan Secara Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	22	44
3	Cukup Setuju	11	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara efektif yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 22%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan insentif yang jelas dan sesuai dengan bidang kerja karyawan dan prestasi yang telah didapatkan karyawan untuk perusahaan.

4. Perusahaan Memberikan Reward Bagi Karyawan Yang Berprestasi

Reward yang baik dan memberikan dorongan atau apresiasi yang berprestasi akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, dan dapat meningkatkan daya saing antar karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan memberikan reward yang dapat mengubah prinsip dari karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Reward Bagi Karyawan Yang Berprestasi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	21	42
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 42%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi ialah cukup setuju, hal ini

dikarenakan bahwa perusahaan kurang dalam apresiasi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan bekerja jika prestasi itu tinggi atau diraih oleh karyawan, perusahaan tidak mempromosikannya kepada anggota karyawan lain.

5. Perusahaan Memberikan Perlindungan Dan Keselamatan Kerja Kepada Karyawan

Tunjangan merupakan salah satu pemberian atau sejumlah uang yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu. Tunjangan adalah bentuk apresiasi perusahaan untuk karyawan karena telah memprioritaskan perusahaan dengan baik. Dengan memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik dan efektif juga akan meningkatkan kinerja karyawan yang sejalan dengan kebutuhan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan perlindungan dan keselamatan kerja kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Perlindungan dan Keselamatan Kerja Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	27	54
3	Cukup Setuju	7	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan perlindungan dan keselamatan kerja kepada karyawan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan perlindungan dan keselamatan kerja kepada karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan kemudahan baik dalam jaminan keselamatan maupun kesehatan kerja dengan efektif dan dapat memberikan kehidupan yang layak bagi karyawan.

6. Perusahaan Memberikan Asuransi Yang Jelas Kepada Karyawan

Asuransi merupakan salah satu bentuk pemberian yang diberikan dari perusahaan untuk melindungi kepada karyawan dan keluarga terhadap dampak dari kerugian finansial dan sehingga dengan asuransi dapat memberikan dan memudahkan karyawan dalam hidupnya. Dengan adanya asuransi bagi karyawan maka jika terjadi kecelakaan kerja atau yang membahayakan hidup karyawan, maka karyawan tersebut mendapatkan asuransi yang jelas dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Asuransi Yang Jelas Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52
2	Setuju	24	48
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi yang jelas kepada karyawan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 52%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 48%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan asuransi yang jelas kepada karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu memberikan asuransi yang baik dan terarah bagi karyawan karena asuransi dapat memberikan kemudahan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

7. Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Raya Kepada Karyawan

Tunjangan hari raya merupakan salah satu bentuk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada hari besar Islam yaitu hari raya. Tunjangan yang diberikan tersebut akan memberikan kenyamanan karyawan dan sangat memotivasi karyawannya setiap tahunnya. Dengan memberikan tunjangan yang jelas akan memberikan peningkatan kinerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari
Raya Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	21	42
3	Cukup Setuju	10	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan tunjangan hari raya yang jelas dan memiliki pemberian THR yang setara dengan gaji karyawan perbulan.

Tabel 5.23
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kompensasi (X2) Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan
Pekanbaru

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kompensasi Langsung						
Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja	31	19	0	0	0	231
Bobot Nilai	155	76	0	0	0	
Perusahaan memberikan tunjangan secara jelas kepada karyawan	12	25	13	0	0	199
Bobot Nilai	60	100	39	0	0	
Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara efektif	17	22	11	0	0	206
Bobot Nilai	85	88	33	0	0	
Perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi	13	16	21	0	0	192
Bobot Nilai	65	64	63	0	0	
Kompensasi Tidak Langsung						
Perusahaan memberikan perlindungan dan keselamatan kerja kepada karyawan	16	27	7	0	0	209
Bobot Nilai	80	108	21	0	0	
Perusahaan memberikan asuransi yang jelas kepada karyawan	26	24	0	0	0	226
Bobot Nilai	130	96	0	0	0	
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan	19	21	10	0	0	210
Bobot Nilai	95	84	30	0	0	
Total Skor						1.473
Skor Tertinggi						231
Skor Terendah						192
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja dengan skor sebanyak 231. Dan yang paling rendah berada pada indikator Perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dengan skor sebanyak 192.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 5 \times 50 = 1.750$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 50 = 350$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

Baik = 1.470- 1.190

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru adalah sebesar 1.473 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah sangat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja seperti memberikan gaji yang jelas dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Untuk melihat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Proses Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sangat Efektif

Proses kerja adalah salah satu keinginan dari kebutuhan yang harus dilakukan dalam kondisi yang baik dan sejalan dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan proses yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka karyawan menilai bahwa dengan adanya proses kerja yang baik

akan mempermudah karyawan itu bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sangat Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja diharuskan untuk memiliki proses kerja yang bervariasi dan sesuai dengan keinginan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Karyawan Memiliki Jumlah Kesalahan Yang Sedikit Dalam Setiap Pekerjaan

Jumlah kesalahan yang sedikit akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan kebutuhannya dan perusahaannya itu karena dengan memiliki jumlah kesalahan karyawan tidak perlu untuk menunda atau mengulangi pekerjaan yang telah ia lakukan dengan semestinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Jumlah Kesalahan Yang Sedikit Dalam Setiap Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	18	36
3	Cukup Setuju	9	18
4	Tidak Setuju	6	12
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk mengurangi jumlah kesalahan agar perusahaan memiliki daya saing yang tinggi dan konsumen tidak ada complain.

3. Karyawan Memberikan Pelayanan Yang Baik Kepada Tugas Dan Pekerjaan Perusahaan

Memberikan pelayanan yang baik dan kepada tugas yang untuk dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan dan pelayanan yang nyaman serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Pelayanan Yang Baik Kepada Tugas dan Pekerjaan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	54
2	Setuju	23	46
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan

perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 46%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan menerima segala tugas yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan dengan tepat.

4. Karyawan Selalu Tepat Dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyelesaian kerja dengan tepat dan tanggap maka akan memberikan penilaian dari karyawan tersebut dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	24	48
3	Cukup Setuju	5	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 48%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Karyawan Mampu Menganalisis Informasi Sebelum Diberikan Kepada Perusahaan

Menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan adalah kebutuhan dari perusahaan yang memiliki karyawan mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dalam menerima dan menganalisis informasi dengan baik. Karena dengan kemampuan untuk menganalisis informasi juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menganalisis Informasi
Sebelum Diberikan Kepada Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	56
2	Setuju	22	44
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 56%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 44%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kemampuan yang harus dimiliki seperti mampu menganalisis informasi dengan baik dan efektif dalam menunjang kinerja dalam perusahaan.

6. Karyawan Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

Kualitas kerja yang baik dan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan dapat memperjalinkannya silaturahmi untuk karyawan karyawan dan anggota lainnya. Kualitas kerja yang baik dapat mempermudah karyawan untuk bekerja dan mampu meningkatkan tujuan dan visi perusahaan dengan efektif. Dengan kualitas kerja yang baik tersebut juga ak mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa kualitas yang

baik dalam pekerjaan perusahaan akan ragu untuk menilai pekerjaan yang dilakukan karyawan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	7	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kualitas yang baik dan dapat memberikan kemudahan untuk perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7. Karyawan Disiplin Dalam Absen Masuk Kerja Dan Pulang Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Disiplin Dalam Absen Masuk Kerja dan Pulang Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	9	18
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah

9 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu absen tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

8. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan karyawan waktu yang tidak tertekan maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan waktu yang diberikan dengan kemudahan itu juga akan mempermudah karyawan untuk mengefektifkan waktunya untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46
2	Setuju	25	50
3	Cukup Setuju	2	4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 50

orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 46%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan selalu bekerja dengan waktu yang tepat dari mulai pagi awal bekerja hingga akhir pekerjaan.

9. Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan

Aturan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan pemahaman aturan yang sudah dilakukan dengan baik dan dapat memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja, maka akan memberikan karyawan waktu dan menyeimbangkan antara urusan pribadi dan urusan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami Aturan dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36
2	Setuju	32	64
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 64%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kebijakan yang di berikan perusahaan dan menaati seluruh aturan yang diberikan.

Tabel 5.33
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (X2) Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif	18	19	13	0	0	205
Bobot Nilai	90	76	39	0	0	
Karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan	17	18	9	6	0	197
Bobot Nilai	85	72	27	12	0	
Karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan	27	23	0	0	0	227
Bobot Nilai	135	92	0	0	0	
Kualitas						
Karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	21	24	5	0	0	216
Bobot Nilai	105	96	15	0	0	

Karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan	28	22	0	0	0	228
Bobot Nilai	140	88	0	0	0	
Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	24	19	7	0	0	217
Bobot Nilai	120	76	21	0	0	
Ketepatan Waktu						
Karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja	17	19	9	4	0	196
Bobot Nilai	85	76	27	8	0	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	23	25	2	0	0	221
Bobot Nilai	115	100	6	0	0	
Karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan	18	32	0	0	0	218
Bobot Nilai	90	128	0	0	0	
Total Skor						1.924
Skor Tertinggi						228
Skor Terendah						196
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan dengan skor sebanyak 228. Dan yang paling rendah berada pada indikator karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja dengan skor sebanyak 196.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 50 = 1.750$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 50 = 350$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

Baik = 1.470- 1.190

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru adalah sebesar 1.473 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan adalah sangat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja seperti memberikan gaji yang jelas dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

5.6 Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

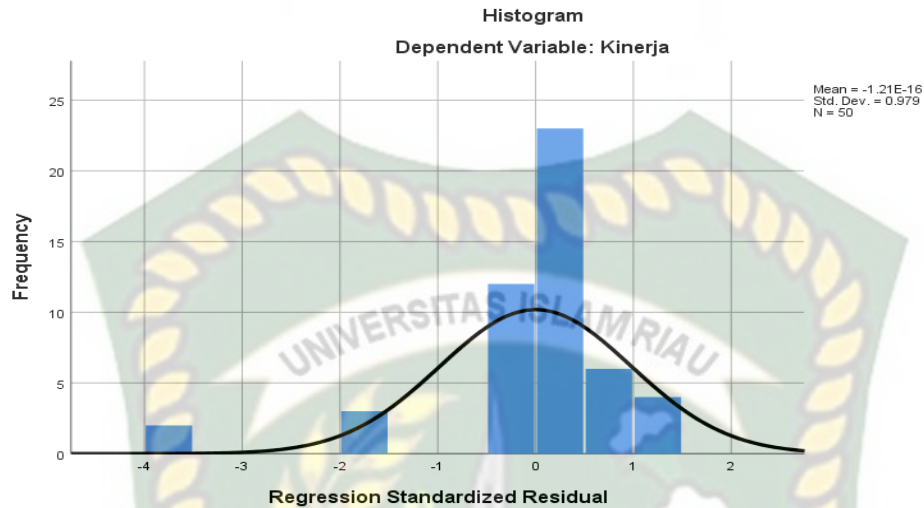
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

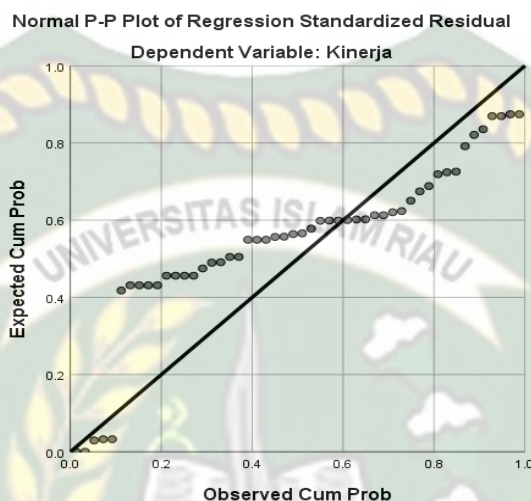
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar tersebut diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan juga dari garis frekuensi namun dari bulat tersebut masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah

angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
1					
	(Constant)	4.019	1.927		
	Bebankerja	.609	.074	.690	.761
	Kompensasi	.277	.081	.285	.761

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,761 dan nilai VIF nya adalah 1,315. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan

cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.740	4.798	.743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Bebankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,743 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,743 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 50 dan k-2 diperoleh nilai d_L sebesar 1,46 d_U sebesar 1,62 dan $4-d_U$ sebesar 2,31. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d_w < 4-d_U$ ($1,62 < 0,743 < 2,31$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian

ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas dijelaskan bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 36
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.019	1.927		2.085	.042
	Bebankerja	.609	.074	.690	8.258	.000
	Kompensasi	.277	.081	.285	3.415	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,019 + 0,609 X_1 + 0,277 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Kompensasi

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi beban kerja

b_2 : Koefisien regresi kompensasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,019 artinya jika beban kerja dan kompensasi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 4.019. Artinya jika PT. Telekomunikasi Witel Pekanbaru tidak memberikan beban kerja yang sulit dan tidak seimbang serta tidak meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 4,019
- b. Koefisien regresi dari variabel beban kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b1)= 0,609. Hal ini berarti setiap ada pemberian tugas dan waktu kerja sesuai dengan beban kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Pekanbaru maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,609 atau 60,9%.
- c. Koefisien regresi dari kompensasi perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,277. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi dan tunjangan serta apresiasi yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,277 atau 27,7%.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan,

kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.740	4.798	.743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Bebankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .866^a$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau 74%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (beban kerja dan kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru), jika:

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3252.581	2	1626.291	70.648	.000 ^b
	Residual	1081.919	47	23.020		
	Total	4334.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Bebankerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,18$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 70,648 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,648 > 3,18$) yang berarti bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p

value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.019	1.927		2.085	.042
	Bebankerja	.609	.074	.690	8.258	.000
	Kompensasi	.277	.081	.285	3.415	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 8,258 > dan T tabel 1,677 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (8,258 > 1,677). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X2) = memiliki nilai t hitung 3,415 > dan t tabel 1,677 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,001 yaitu (3,415 > 1,677). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan

Ha diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. 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.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005. Artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja berada pada karyawan memiliki kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki proses kerja dan sesuai kebutuhan perusahaan, dan karyawan bekerja dengan kondisi yang baik.

Dan skor persentase yang paling rendah pada variabel beban kerja berada pada indicator karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang dalam menyelesaikan

target yang diberikan, karena target dari perusahaan selalu diberikan dalam jumlah yang banyak.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawar Kader & Wahyudin Rahman pada tahun 2017 yang berjudul pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kakandatel Luwuk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kakandatel Luwuk.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Dengan menilai kompensasi yang diberikan kepada perusahaan, maka dapat dilihat seberapa banyak kompensasi yang diberikan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,001. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel kompensasi berada pada indikator Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan diberikan selalu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Dan skor yang paling rendah pada variabel kompensasi berada pada indikator perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan kurang memberikan apresiasi dan dukungan secara non finansial kepada karyawannya, sehingga perusahaan atau pimpinan tidak memperhatikan karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ana Mawarni pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui secara simultan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Dengan adanya kompensasi yang efektif dan

mengurangi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan akan secara langsung meningkat.

Berdasarkan pengujian statistic uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru.

Beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau 74%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

Beban kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi seiring banyaknya target kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan selalu menargetkan beban kerja karyawan yang tinggi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru
3. Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan di Pekanbaru
4. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel beban kerja.

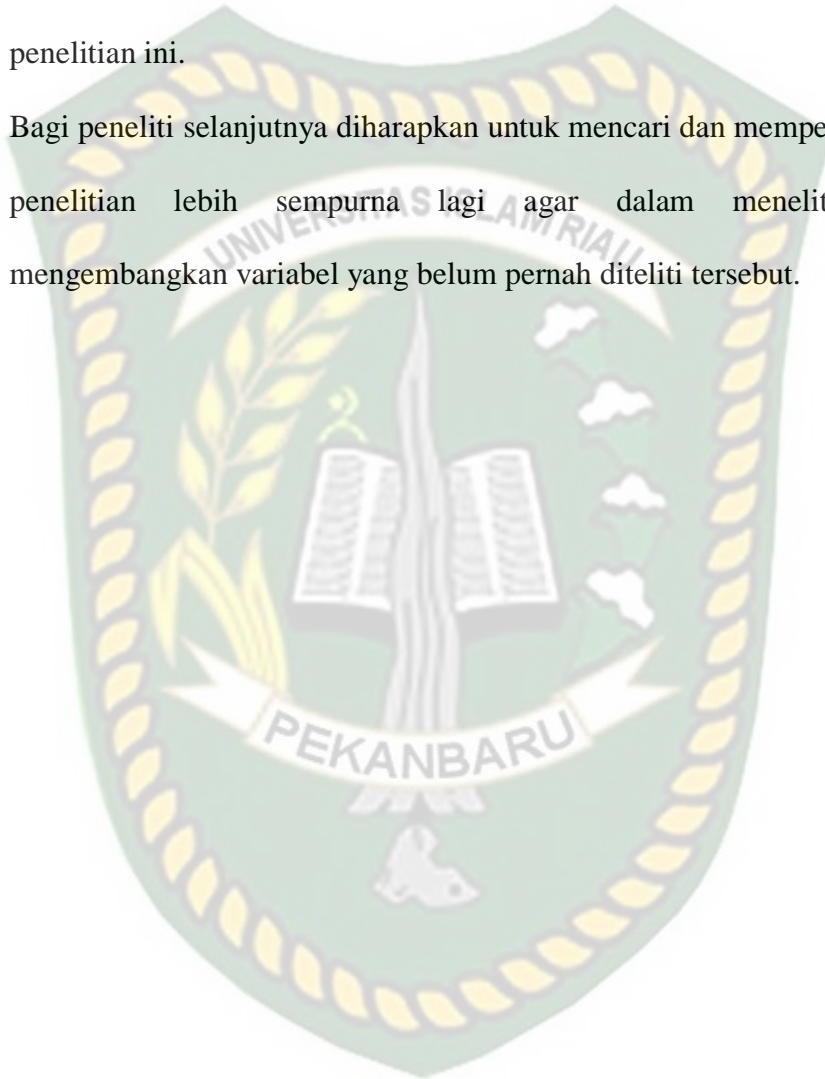
6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi seperti *job description* untuk merotasi kerja karyawan, mempromosikan kerja karyawan atau dengan mengganti jabatan kerja karyawan agar tingkat beban kerja tidak menyulitkan karyawan.
2. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan mendapatkan dukungan dan

motivasi yang baik dari pimpinan perusahaan.

3. Bagi peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplemenntasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Hadi S. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruchi; Bandung.
- Anatan, Lina., & Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anatan, Lina. 2003. *Konflik Antar Kelompok Dalam Organisasi: Tinjauan Teoriis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Dickdick, Sodikin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Heryati, A.2016. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Ecoment Global*, 1, 51–62.
- Kasenda, R. 2013. *Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3(3), 853–859.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, 2017. *Evaluasi kerja SDM*. Revika Aditama :Bandung.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta.

- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munawar Kader. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk*. Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Luwuk.
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Penangawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi, Surakarta: UNS.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesi, Jakarta.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada: Jakarta*.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2007. *Kinerja Pegawai*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, Sondang. 2002. *Filsafat Administrasi. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi

Tallo, Maria Graciana Yudith. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur)*. Jurnal Malang: Universitas Brawijaya.

Universitas Indonesia.

Winardi, 2009, *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana. Prenada Media Group.

Winardi. 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.

