

SKRIPSI

“ANALISIS BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA PT.SENGKULIM DUA SEJATI DI PANGKALAN KERINCI”

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

MEI REZKI AULIAH

175210076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA PT. SENGKULIM DUA SEJATI DI PANGKALAN KERINCI

Oleh

Mei Rezki Auliah

Program Studi Manajemen

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dan kompensasi finansial pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sengkulim Dua Sejati berjumlah 77 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dan sampel yang terpilih sebanyak 43 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati masih tinggi terutama pada aspek mewajibkan karyawan bekerja pada waktu tertentu, sedangkan pada kompensasi finansial menunjukkan cukup baik terutama pada aspek perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi Finansial

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORKLOAD AND FINANCIAL COMPENSATION AT PT. SENGKULIM DUA SEJATI IN PANGKALAN KENCI

By

Mei Rezki Auliah

Management Study Program

This study aims to analyze the workload and financial compensation at PT. Sengkulim Dua Sejati in Pangkalan Kerinci. The population in this study were all employees of PT. Sengkulim Dua Sejati numbered 77 people. The sampling method used in this research is probability sampling technique and the selected sample is 43 people. Data analysis in this study used descriptive analysis. The results showed that the workload at PT. Sengkulim Dua Sejati is still high, especially in the aspect of requiring employees to work at certain times, while the financial compensation shows quite well, especially in the aspect of salary differences between each part of the company in accordance with employee expectations.

Keywords: Workload, Financial Compensation

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci**” guna memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian *Oral Comprehensive* sarjana lengkap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL sebagai REKTORAT Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada penulis untuk menuntut ilmu di fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., M.M., C., R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Prodi

Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang berguna selama perkuliahan berlangsung.

6. Keluarga besar tercinta ayahanda Jasfar dan Ibunda Fatimah Syam. Serta Kakak Yeka Syamella dan Abang Decky Farendra yang tiada henti memberikan kasih sayang tulus, doa dan semangat demi kesuksesan selama perkuliahan dan kehidupan di dunia ini.
7. Teristimewa, sahabat-sahabatku Meytri Adinda Rahmadsyah, Nadya Afrila Yolani, Risma, Tyas Prakasih, Deby Syafitri, Dian Oktaviani, Elsa Indriani, Novita Elvila Roza dan Elisa Afrianida yang selalu memberikan dukungan semangat, perhatian dan motivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis telah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, apabila terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi penyusunan maupun dari segi isi, penulis mohon maaf.

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis

Mei Rezki Auliah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Beban Kerja	9
2.1.1 Pengertian Beban kerja	9
2.1.2 Sumber-Sumber Beban Kerja	11
2.1.3 Jenis Beban Kerja.....	12
2.1.4 Indikator Beban Kerja.....	13
2.1.5 Beban Kerja Sebagai Faktor Situasional.....	16
2.1.6 Faktor-faktor Beban Kerja	17
2.1.7 Pengukuran Beban Kerja	19
2.1.8 Dampak Beban Kerja Berlebih Terhadap Tenaga Kerja.....	20
2.1.9 Penghitungan Beban Kerja.....	22
2.1.10 Dimensi Beban Kerja	25
2.2 Kompensasi Finansial	33
2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial	33

2.2.2	Jenis-Jenis Kompensasi.....	35
2.2.3.	Tujuan Pemberian Kompensasi	44
2.2.4.	Manfaat Pemberian Kompensasi.....	45
2.2.5.	Indikator Kompensasi	48
2.2.6.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	48
2.2.7.	Karakteristik Kompensasi	55
2.2.8.	Asas-Asas Kompensasi	56
2.2.9.	Keadilan Dalam Kompensasi Finansial	57
2.2.10.	Metode Pemberian Kompensasi.....	58
2.2.11.	Kebijakan Kompensasi	59
2.2.12.	Pentingnya Kompensasi.....	61
2.3.	Penelitian Terdahulu	62
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	64
2.5.	Hipotesis	65
BAB III	METODE PENELITIAN	66
3.1.	Lokasi Penelitian.....	66
3.2.	Operasional Variabel.....	66
3.3.	Populasi dan Sampel	68
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	69
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.6.	Teknik Analisis Data.....	72
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	74
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	74
4.2.	Struktur Organisasi Perusahaan	76
4.3.	Aktifitas Perusahaan	79
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	81
5.1.	Karakteristik Responden.....	81
5.1.1.	Usia Responden.....	81
5.1.2.	Pendidikan Responden	82
5.1.3.	Lama Bekerja	83

5.2.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	85
5.2.1	Uji Validitas	85
5.2.2.	Uji Reliabilitas	87
5.3.	Analisis Deskriptif	87
5.3.1.	Analisis Deskriptif Beban Kerja	87
5.3.2.	Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial	110
5.4.	Pembahasan.....	135
5.4.1	Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci.....	135
BAB VI	PENUTUP	137
6.1.	Kesimpulan.....	137
6.2	Saran	138
DAFTAR PUSTAKA.....		139

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.....	4
Tabel 1. 2.....	5
Tabel 2. 1.....	62
Tabel 3. 1.....	66
Tabel 3. 2.....	71
Tabel 5. 1.....	82
Tabel 5. 2.....	83
Tabel 5. 3.....	84
Tabel 5. 4.....	85
Tabel 5. 5.....	86
Tabel 5. 6.....	87
Tabel 5. 7.....	88
Tabel 5. 8.....	90
Tabel 5. 9.....	91
Tabel 5. 10.....	93
Tabel 5. 11.....	94
Tabel 5. 12.....	95
Tabel 5. 13.....	97
Tabel 5. 14.....	98
Tabel 5. 15.....	100
Tabel 5. 16.....	101
Tabel 5. 17.....	103
Tabel 5. 18.....	104
Tabel 5. 19.....	106
Tabel 5. 20.....	107
Tabel 5. 21.....	111
Tabel 5. 22.....	113
Tabel 5. 23.....	114
Tabel 5. 24.....	116
Tabel 5. 25.....	117

Tabel 5. 26.....	119
Tabel 5. 27.....	120
Tabel 5. 28.....	122
Tabel 5. 29	123
Tabel 5. 30.....	125
Tabel 5. 31.....	127
Tabel 5. 32.....	128
Tabel 5. 33.....	130
Tabel 5. 34.....	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	65
-------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan secara optimal keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membuat program dan kebijakan sistem kompensasi yang mampu memotivasi karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan topik bahasan yang menarik untuk didiskusikan, baik bagi kalangan praktisi maupun akademisi. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Perry Etal dalam Rizky, 2018). Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu

(Riadi, 2018). Seorang karyawan memiliki tuntutan untuk menyelesaikan segala bentuk kegiatan kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah beban mental, beban fisik, dan faktor waktu.

Selain beban kerja, kompensasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya. Kompensasi merupakan pengganti kontribusi jasa karyawan, yang berhubungan dengan bentuk pemberian penghargaan atas penyelesaian tugas yang dibebankan (Rivai, 2004). Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu organisasi merujuk pada semua bentuk balas jasa bagi karyawan yang berasal dari penyelesaian pekerjaan mereka (Mathis dan Jackson, 2012).

Kompensasi memiliki banyak pengertian dengan maksud dan tujuan sama, yaitu tentang balas jasa, imbalan, pengganti kontribusi dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial atas pekerjaan yang telah terselesaikan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, perusahaan memiliki harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam mrmajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi presepsi karyawan, untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Kompensasi finansial adalah pemberian imbalan jasa atas pelayanan kerja yang telah diberikan karyawan (Hamadi, 2004:21). Arti lain dari kompensasi finansial adalah suatu pemberian dapat berupa uang, barang, hadiah, maupun bingkisan (Yunis, 2004:125).

Artinya kompensasi merupak interaksi antara karyawan dengan perusahaan, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari perusahaan dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama priode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan perusahaan.

PT.Sengkulim Dua Sejati berada di Pangkalan Kerinci yang didirikan pada tahun 2009 dengan direktur utamanya adalah Tarmizi Maskar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang supplier *manpower* yang menyediakan jasa *driver* untuk perusahaan RAPP di Pangkalan Kerinci. Sebagai perusahaan yang menyuplai tenaga kerja manusia akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai, maka perusahaan

perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan kompensasi.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat bergerak dengan baik. Karyawan perusahaan merupakan aset terbesar yang harus dijaga, jika karyawan disuatu perusahaan tidak dijaga dengan baik maka tentu akan terhambat roda perusahaan untuk dapat berjalan sampai tujuan.

Beban kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku kerja karyawan di tempat kerja, berikut adalah data karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci.

Tabel 1. 1

Data jumlah karyawan pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci

No	Status	Jumlah Orang
1.	Karyawan tetap	77 orang
2.	Karyawan kontrak	170 orang

Sumber: PT. Sengkulim Dua Sejati Pangkalan Kerinci, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci. Terkadang para karyawan memiliki pekerjaan yang berlebih sehingga karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada. PT.Sengkulim Dua Sejati memang sudah menyesuaikan

dengan apa yang dikeluarkan oleh perusahaan akan tetapi dalam praktiknya, terkadang jam kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan menetapkan jam kerja karyawan 8 jam sehari namun pada praktiknya di lapangan terkadang karyawan harus melakukan pekerjaan hingga 12 jam dalam sehari. Selain itu karyawan juga harus mengecek keadaan kendaraan yang akan ia bawa sebelumnya padahal karyawan hanya bertugas menjadi *driver* pada perusahaan.

Besarnya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Keribnci akan berdampak terhadap kesehatan karyawan sehingga dapat hilangnya motivasi kerja pada karyawan itu sendiri.

Tabel 1. 2
Jenis kompensasi yang diterima karyawan
PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan kerinci

No	Daftar kompensasi	Jenis kompensasi
1	Gaji pokok	Kompensasi finansial langsung
2	Upah lembur	Kompensasi finansial langsung
3	Tunjangan kesehatan	kompensasi tidak langsung
4	Tunjangan hari raya	Kompensasi tidak langsung

Sumber: PT. Sengkulim Dua Sejati Pangkalan Kerinci, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat jenis kompensasi yang diterima karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci ada dua jenis. Kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan berupa gaji pokok dan upah

lembur. Untuk kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji tentang beban kerja dan kompensasi finansial di perusahaan PT. Sengkulim Dua Sejati, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Pada PT.Sengkulim Dua Sejati Di Pangkalan Kerinci.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah :

- 1) Bagaimana beban kerja karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci?
- 2) Bagaimana kompensasi finansial pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial pada PT.Sengkulim Dua sejati di Pangkalan Kerinci

1.3.2. Manfaat penelitian

- 1) Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial serta khususnya bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

- 2) Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada PT. Sengkulim Dua Sejati terkait dengan permasalahan pada beban kerja dan kompensasi finansial sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan di masa datang.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar penulisan sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat penelitian

serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan mengemukakan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, hipotesis serta variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian/objek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat perusahaan, visi dan misi PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum tentang PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan ditemukan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai salah satu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut kamus besar bahas Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proposional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sebagai bentuk tanggungjawab mereka kepada perusahaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dimiliki karyawan membutuhkan kemampuan dari karyawan tersebut sebagai dasar dalam pengerjaan atau pelaksanaan tugas maupun kegiatan kerja.

Menurut Tarwaka (2014:104), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja (*workload*) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2014:104). Kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat perbedaan yang berbeda. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pemberian yang optimum.

Menurut Sutarto (2012), beban aktivitas suatu organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya suatu organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada suatu organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindari adanya pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Menurut Schultz dan Shulz (dalam Suwanto dan Priansa, 2018) menjelaskan bahwa beban kerja ditempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pada yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an, banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi

definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin,2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Sumber-Sumber Beban Kerja

Menurut Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari,2009) model sistem kerja yang dapat digunakan dalam menjelaskan sumber-sumber beban kerja dan keterkaitan antara dimensi dalam beban kerja. Adapun sistem kerja tersebut terdiri dari 5 elemen, antara lain :

1. Individu karyawan
2. Variasi tugas yang harus dilaksanakan
3. Penggunaan alat-alat dan teknologi yang bervariasi
4. Lingkungan fisik
5. Kondisi khusus organisasi (manajemen perusahaan, kerja tim, komunikasi dengan atasan dan sesama karyawan).

Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari,2009) menyatakan beban kerja fisik biasanya akan berhubungan dengan tugas-tugas dan karakteristik fisik dari tugas.

Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor organisasi dan aspek lingkungan kerja lainnya dapat mempengaruhi beban kerja.

2.1.3 Jenis Beban Kerja

Beban kerja meliputi 2 jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Munandar (2004) ada 2 jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur menimbulkan beban kerja kumulatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*deadline*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun apabila tertekan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batas tertentu. Beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*subjective methode*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif (*subjective workload assessment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Tiga dimensi tersebut menurut Reid (1989), adalah :

1. Time Load

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Hal ini berkaitan sangat erat dengan analisis batas waktu untuk mengetahui apakah subjek dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Tingkatan beban waktu dalam SWAT, adalah sebagai berikut :

- a) Selalu mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlapp diantara aktivitas tidak terjadi atau jarang terjadi.

- b) Kadang-kadang mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlapp diantara aktivitas sering terjadi.
- c) Tidak mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlapp diantara aktivitas sering terjadi atau selalu terjadi.

2. Mental effort load

Memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Jika beban usaha mental rendah, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas rendah. Dan jika beban usaha meningkat, konsentrasi dan perhatian meningkat pula. Adapun tingkat beban usaha mental dalam SWAT, yaitu :

- a) Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sangat kecil. Aktivitas yang dilakukan hampir otomatis dan tidak membutuhkan perhatian.
- b) Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sedang. Kerumitan aktivitas sedang hingga tinggi sejalan dengan ketidak pastian, ketidak mampuan prediksi dan ketidak kenalan. Perhatian tambahan diperlukan.

Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sangat besar dan diperlukan sekali. Aktivitas yang kompleks dan membutuhkan perhatian total.

a) Psychological Stress Load

Mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. Pada tingkat stress rendah, orang cenderung rileks. Seiring dengan meningkatnya stress, terjadi pengacauan konsentrasi terhadap

aspek yang relevan dari suatu pekerjaan yang lebih disebabkan oleh faktor individual subjek. Yaitu motivasi, kelelahan, ketakutan, tingkat keahlian dan kenyamanan. Sebagian besar dari faktor ini mempengaruhi performansi subjek secara langsung jika sampai pada tingkat yang tinggi. Tingkatan beban psikologis dalam SWAT adalah :

b) Kebingungan, frustasi atau kegelisahan dapat di atasi dengan mudah.

Stress yang muncul dan berkaitan dengan kebingungan, frustasi dan kegelisahan menambah beban kerja yang dialami. Kompensasi tambahan perlu dilakuakn untuk menjaga performansi subjek.

Stress yang tinggi dan intens berkaitan dengan kebingungan, frustasi, dan kegelisahan membutuhkan pengendalian diri yang sangat besar.

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi. Menurut Dhania (2010:16) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik
2. Tugas-tugas yang bersifat mental
3. Waktu kerja dan waktu istirahat
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.1.5 Beban Kerja Sebagai Faktor Situasional

Sugiyanto (dalam Andina, 2010) mengatakan bahwa “secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energy yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk meneggrjakan suatu tugas dengan sukses.” Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dapat dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Tujuan pengubahan ini agar karyawan mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat merupakan sumber stress. Sumber stress itu sendiri merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stress. Faktor-faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya atau beban yang ditimbulkan dan pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja.

Menurut Cohen (dalam Andini, 2010) dalam penelitiannya yang diberikan pada sejumlah orang mengenai faktor-faktor penekan. Faktor-faktor yang diberikan antara lain berupa suara bising, kejutan listrik, hambatan-hambatan dalam pekerjaan, birokrasi dan tugas-tugas yang diberikan. Diperoleh hasil bahwa orang-orang dalam penelitian tersebut kurang efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi. Toleransi terhadap frustasi dan kemampuan untuk

mengamati gangguan persepsi. Mereka menunjukkan penurunan kesepakatan terhadap orang lain dan bertambah perilaku agresif.

2.1.6 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas (*Task Demands*),

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.

2. Usaha atau Tenaga (*effort*)

Jumlah *effort* yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3. Performansi

Secara individu seseorang akan dapat mengimbangi tuntutan tugas yang meningkat dengan meningkatkan tingkat *effort* atau mempertahankan performansi.

Menurut Tarwaka (2014:105), hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Beban kerja karena faktor eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah: Tugas (bersifat fisik dan mental), Organisasi kerja (lamanya waktu

kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, music kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang), dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis).

2. Beban kerja karena faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi: faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2012:39), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.1.7 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeler (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerjanya yang dirasakannya dalam

menyelesaikan suatu tugas. pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.8 Dampak Beban Kerja Berlebih Terhadap Tenaga Kerja

1. Penurunan Berat Badan

Beban kerja yang terlalu berat badan kecukupan gizi sering penurunan drastis berat badan yang bersangkutan. Ukuran berat badan seseorang umumnya tergantung dari keseimbangan antara asupan zat gizi dengan penggunaan zat gizi atau aktivitasnya. Beban kerja berlebih, mempunyai pengaruh yang tidak baik

terhadap pekerja. Karena itu kebutuhan akan zat gizi seorang tenaga kerja, harus sesuai dengan berat ringannya beban kerja yang diterimanya, seperti beban kerja berlebih, akan membutuhkan sumber energi yang lebih banyak (Munanadar, 2011).

2. Timbulnya stress pekerjaan

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress, karena kebutuhan untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak, baik secara fisik maupun mental, sehingga merupakan sumber stress pekerjaan.

3. Penyakit akibat kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pekerja menderita gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja. Menurut Suciani (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan keluhan *Low Back Pain* yang dialami pramu kamar. Menurut Shihombing (2010) bekerja dapat berdampak buruk terhadap kesehatannya, terutama bagi pekerja berat, karena status kesehatan pekerja sangat berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Kelelahan kerja

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja. Kelelahan diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus

melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Suma'mur, 2009). Semakin berat beban kerja atau semakin lama waktu kerja seseorang maka akan timbul kelelahan kerja. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kelelahan.

2.1.9 Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

1. Work Sampling

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain :

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Menentukan jenis personel yang akan disurvei
- b) Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representative
- c) Membuat formulir kegiatan karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d) Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamat kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e) Penggunaan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatkegiatan penelitian akan di dapatkan sebesar normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik.

2. *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu :

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik atau rutin selama dilakukan pengamatan.
- d) Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

3. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti bisa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan penelitian menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjaga rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menulis secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

2.1.10 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatab/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

Menurut Sugiyanto (dalam Suwatno dan Priansa, 2018) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan berikut :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi :

a. Rancangan ruang kerja (*work space design*)

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan, jika kenyamanan kerja karyawan tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.

b. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul jika prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur dan metode kerja lebih sering ditentukan sebelumnya oleh pihak perusahaan sehingga karyawan mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Konsep dan privasi dapat diartikan sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Tidak adanya keleluasaan pribadi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan. *Visual privacy* berhubungan dengan faktor penglihatan, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran, biasanya *acoustical privacy* lebih besar pengaruhnya dari pada *visual privacy*.

2. Faktor lingkungan psikis

Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi :

a. Pekerjaan yang berlebih (*work overload*)

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stress, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Waktu yang terbatas juga tidak cukup menimbulkan stress, apabila tugas yang diberikan hanya sedikit.

b. Sistem pengawasan yang buruk (*poor quality of supervisory*)

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan susunan politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

c. Susunan politik yang tidak aman (*Insecure political climate*)

Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya karena situasi politik, terjadi devaluasi disuatu Negara, sehingga menimbulkan ketidakstabilan, perusahaan-perusahaan yang ada di negara tersebut sekaligus mempengaruhi orang-orang yang bekerja di sana.

d. Kurangnya umpan balik prestasi (*insufficient performance feedback*)

Sistem pengawasan yang buruk atau kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya adalah promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan menifestasi diri sesuai keinginan dalam pengembangan karir. Promosi terlalu cepat yaitu pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi sehingga berada di luar kemampuan dan tanggungjawab seseorang yang memperoleh promosi tersebut.

e. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (*inadequate authority to much responsibilities*). Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggungjawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggungjawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

g. Frustrasi (*frustration*)

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dengan berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang apabila berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi.

h. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employees value*)

Kebijakan organisasi/instansi kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan karyawan menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

i. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk (*change of any type*)

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Perubahan menuntut penyelesaian diri agar terjadi kestabilan. Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pengertian pemimpin maupun perubahan kebijakan politik organisasi.

- j. Perselisihan antara pribadi dan antar kelompok (*interpersonal and intergroup conflict*)

Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan bentuk ini disebut “perselisihan semu”. Perselisihan terjadi juga akibat adanya perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut dua belah pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Sedangkan manfaatnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan dalam pembagian wewenang, masalah status dan perbedaan individu (Keith Davis dalam Andina, 2010)

Menurut Munandar (2011), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja sampai malam sering menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas

Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan/sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

- b. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar,2011)

Disamping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah ke empat (4) waktu berikut :

1. Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
2. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkungan atau *non-eyelical time*).
3. Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*).
4. Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

Oleh karena itu jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan jabatan atau pekerjaan sama dengan jumlah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dibagi dengan waktu yang diberikan kepada satu orang. Namun demikian, untuk menentukan jumlah orang yang diperlukan secara lebih tepat, maka jumlah tersebut perlu ditambahkan melalui analisis beban kerja karyawan.

Sedangkan menurut Tarwaka (2015) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*subjective method*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif (*subjective workload assessment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas terlihat bahwa pengertian beban kerja terkait dengan 4 (empat) aspek yaitu :

1. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.
3. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.
4. Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah upah yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya dengan harapan menumbuhkan stimulus kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berikut adalah pengertian kompensasi finansial dari beberapa sumber:

- Menurut Hamid (2004: 21) kompensasi finansial adalah pemberian imbalan jasa atas pelayanan kerja yang telah diberikan karyawan.

- Menurut kadarisman (2012: 49) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkannya terhadap tujuan organisasi.
- Menurut makmun (2003: 45) kompensasi finansial adalah bentuk upah penopang dalam menumbuhkan stimulasi kerja yang mengarah pada peningkatan kerja.
- Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus (R.Wayne Mondy,2008).
- Menurut yunus (2004: 125) kompensasi finansial adalah suatu pemberian dapat berupa uang, barang, hadiah, maupun bingkisan.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidak puasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut dan karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan (Syah, 2013:32).

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Noe (2010:93), kompensasi finansial terdiri dari :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, rabat untuk produk-produk perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Lebih lanjut, Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2007:85) menjelaskan bahwa “kompensasi langsung adalah kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan ”.

Sedangkan menurut Umar (2003:16), “kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”.

Menurut Nawawi (2005:31) “kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”. Kompensasi langsung terdiri dari:

a. Gaji

Definisi gaji menurut Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa “upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tariff gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).”

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (1995:299) yang menyatakan pengertian gaji adalah “Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2005:317) definisi upah insentif adalah “penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu berubah”.

Sedangkan Manulang (1998:147), “insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”.

c. Bonus

Jenis kompensasi lain yang diterapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “pembayaran sekaligus yang diberikan karena

memenuhi sasaran kinerja”. Sedangkan menurut Sarwoto (1991:156) pengertian bonus adalah:

1. Uang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
2. Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
3. Beberapa persen dari laba yang kemudian diberikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun yang lalu. Penentu besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (2007:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2005:36) adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.

Sedangkan menurut Handoko (2005:183), “kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 - a. Istirahat *on the job*
 - b. Periode istirahat
 - c. Periode makan
 - d. Periode waktu cuti
 - e. Hari-hari sakit
 - f. Liburan dan cuti

Alasan lain, misalnya kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.

- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
 - a. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama satu priode
 - b. Rencana-rencana pension
 - c. Tunjangan hari tua
 - d. Tunjangan pengobatan

- e. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan
- 3) Program pelayanan karyawan, meliputi:
- a. Rekreasi
 - b. Kafetaria
 - c. Perumahan
 - d. Beasiswa pendidikan
 - e. Fasilitas pembelian
 - f. Konseling finansial dan legal
 - g. Aneka ragam pelayanan lain
- 4) Pembayaran kompensasi yang diterapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu: (Nitisemito, 1996:90)

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawan setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Oleh karena itu, kita harus mengusahakan agar kompensasi minimal dapat ditetapkan, cara paling muda adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum.
- b. Kompensasi harus dapat meningkat. Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecendrungan pindahnya para karyawan perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak pada umumnya.

- d. Kompensasi harus adil. Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis. Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut mengikuti dan tidak menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.
- f. Komposisi dari kompensasi yang diberikan sebenarnya. Tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih tinggi, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang

diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 2004:541).

Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumberdaya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumberdaya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas keputusan kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lainnya didalam sebuah organisasi.

Organisasi harus menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Apabila hal tersebut dapat dicapai melalui sistem kompensasi, maka organisasi harus berusaha untuk mengadakan keadilan kompensasi. Apabila karyawan merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, maka karyawan tersebut akan membatasi atau mengurangi produktivitas kerjanya atau bahkan dapat meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Dengan kata lain, ketidak adilan kompensasi dapat menyebabkan performa atau kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi

buruk. Perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perancangan dan penetapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat, Simamora (2004:550).

Menurut Gitosudomo dan Sudita (1995:229) jenis kompensasi ekstrinsik ini dapat digolongkan menjadi: kompensasi finansial (dapat berbentuk gaji, upah dan bonus), jaminan sosial, *profit sharing*, penghargaan dan pengakuan, promosi dan persahabatan.

2.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012), pemberian kompensasi merupakan suatu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian.

Tujuan kompensasi menurut Kadarisman (2012), antara lain yaitu antara berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi terhubung dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2.2.4. Manfaat Pemberian Kompensasi

Adapun manfaat pemberian kompensasi menurut Kasmir (2016:238) pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut:

- a. Loyalitas karyawan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan pekerjaan yang sesuai di tugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain

b. Komitmen terhadap perusahaan

Dengan pemberian kompensasi yang benar karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen dengan ucapannya.

c. Motivasi kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar maka keinginan karyawan untuk bekerja semakin kuat sehingga mendorong karyawan untuk terus rajin bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayarkan secara tidak wajar maka akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relative lebih baik.

d. Semangat kerja meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja, untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi dalam setiap masalah. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap setiap masalah yang dihadapinya.

e. Kinerja karyawan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar maka karyawan akan terus terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena semakin tinggi kinerja yang dihasilkan

maka akan mempengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya jika kinerjanya kurang, maka kompensasi yang diperoleh juga relative rendah.

f. Konflik kerja dapat dikurangi

Dengan pemberian kompensasi yang adil maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat meminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja semakin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan.

g. Memberikan rasa aman

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman. Sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan tanpa merasa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya. Karyawan tidak perlu memikirkan tentang kompensasinya lagi karena sudah dianggap cukup atau bahkan berlebihan.

h. Memberikan rasa kebanggaan

Pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2012), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tariff mingguan, bulanan dan tahun.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Asri laksmi riani (2014:26) dalam buku perspektif kompensasi perusahaan, CEO, dan karyawan selain pertimbangan kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi, faktor eksternal organisasi juga sering dijadikan pedoman perusahaan untuk menentukan besar kompensasi yang diterima karyawan. Faktor-

faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi secara umum terdiri dari tiga belas faktor-faktor berikut:

1. Jenis keahlian yang dibutuhkan, faktor paling penting dalam mempengaruhi tingkat pembayaran pegawai adalah jenis pekerjaan. Dalam mengklasifikasikan atau membedakan pekerjaan untuk tujuan penggajian, tidak ada satu faktor yang lebih signifikan dari pada keahlian karyawan. Orang dengan penghasilan tinggi memiliki skill umum, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu mereka juga merupakan master dalam bidangnya, artinya mereka memiliki keahlian dalam bidang yang mereka takuni.
2. Jenis bisnis, jenis bisnis yang ditekuni perusahaan juga memainkan peran penting dalam besar gaji pegawai. Sector swasta memberikan sistem penggajian yang lebih besar dari pada sector public. Selain itu, jenis organisasi profit dan non profit juga menentukan besaran gaji.
3. Keikut sertaan dalam serikat pekerja, serikat pekerja memiliki andil yang besar dalam penentuan kompensasi. Serikat pekerja merupakan suatu wadah para karyawan yang mewadahi aspirasi para karyawan yang berkaitan dengan hak-hak serta kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawab mereka. Peran serikat pekerja dalam menentukan kompensasi relative besar. Serikat pekerja memiliki daya tawar yang cukup besar untuk menentukan pihak manajemen apabila pihak manajemen tidak memberlakukan kebijakan kompensasi yang adil.

4. Insentif modal vs insentif tenaga kerja, industry intensif tenaga kerja membutuhkan pegawai dalam jumlah besar dengan skill rendah, sedangkan dalam bisnisnya yang cenderung intensif pada modal biasanya menggunakan teknologi terbaru dan canggih sehingga untuk memproses prodek atau jasa perusahaan membutuhkan pegawai yang lebih sedikit. Sekalipun membutuhkan tenaga kerja yang lebih sedikit, tenaga kerja yang diperlakukan memiliki tingkat keahlian dan pengetahuan yang tinggi. Sehingga walaupun perusahaan memiliki karyawan lebih sedikit, namun tingkat pembayaran untuk karyawan lebih besar.
5. Ukuran bisnis, perusahaan besar sering sekali memberikan tingkat pembayaran yang lebih besar dari pada perusahaan kecil. Tingkat profabilitas sering berhubungan dengan ukuran perusahaan. Perusahaan dengan permintaan barang yang tinggi menandakan perusahaan memiliki profit besar. Seiring dengan bertambahnya permintaan akan produk atau jasa, perusahaan akan memperbesar perusahaannya.
6. Filosofi manajemen, pemilik perusahaan dan manajemen sering memiliki filosofi dalam menentukan kompensasi pegawai. Folosofi ini dapat berbed-beda pada setiap organisasi. perbedaan ini sering menimbulkan konflik sehingga berdampak pada jumlah pembayaran yang diberikan pada pegawai.
7. Total paket kompensasi, paket kompensasi disetiap perusahaan berbeda-beda yang biasanya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan. Saat ini karyawan cukup tertarik dan mempelajari sistem kompensasi berjalan. Para karyawan

mulai menyadari seberapa bernilai atau berharganya kompensasi yang diperoleh. Oleh karena itu, perusahaan tertantang untuk mengelola sistem kompensasinya agar disatu sisi kompensasi adil bagi perusahaan dan disisi lain karyawan merasa memperoleh informasi yang menyeluruh seta puas dengan kompensasi yang diperoleh.

8. Lokasi geografis, di Indonesia dikenal upah minimum regional. Upah minimum regional berbeda-beda antara setiap daerah. Penetapan upah disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak dan inflasi di setiap daerah.
9. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, penawaran dan permintaan dalam pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan sistem penawaran dan permintaan pada barang dan jasa. Apabila permintaan tenaga kerja lebih lebih besar dari pada penawaran tenaga kerja, maka harga tenaga kerja semakin mahal. Artinya kompensasi untuk pekerja akan semakin tinggi karena daya tawarnya kuat. Sebaliknya, apabila penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja, maka harga tenaga kerja akan semakin murah yang berarti total kompensasi yang akan diterima menjadi semakin sedikit karena daya tawar memberi kerja lebih kuat dari pada daya tawar tenaga kerja.
10. Laba perusahaan, karyawan yang bekerja pada perusahaan yang lebih profitabel cenderung memperoleh kesempatan yang lebih besar dan menerima gaji yang lebih tinggi dari pada perusahaan dengan profitabilitas yang lebih rendah. Perusahaan-perusahaan besar dalam sejarah selalu memberikan kompensasi diatas rata-rata pasar sehingga perusahaan memperoleh karyawan terbaik.

11. Stabilitas karyawan, stabilitas pegawai berarti sedikitnya turn over karyawan dalam perusahaan. Turn over karyawan yang tinggi akan menyebabkan high cost. Perusahaan menjaga stabilitas karyawan dengan menetapkan kompensasi yang tinggi untuk karyawannya agar karyawan merasa aman secara psikologis. Dengan kombinasi sistem kompensasi yang baik diharapkan turn over karyawan berkurang sehingga biaya untuk seleksi karyawan berkurang.

12. Perbedaan gender, besarnya kompensasi antara perempuan dan laki-laki berbeda jumlahnya. Perempuan sering kali mengalami glass ceiling, batasan yang tidak terlihat, akibat stigma perempuan berkemampuan dibawah laki-laki. Namun, beberapa dekade terakhir menunjukkan peningkatan persamaan hak sehingga perempuan dan laki-laki memperoleh upaya yang sama.

13. Kinerja dan masa kerja karyawan, untuk memberikan rasa adil pada karyawan besaran kompensasi disesuaikan dengan kinerja dan lama bekerja. Karyawan dengan kinerja tinggi memperoleh kompensasi lebih tinggi dari pada karyawan dengan kinerja rendah. Selain kinerja besaran kompensasi dapat ditentukan dengan masa kerja pegawai. Karyawan dengan masa kerja lebih lama menandakan loyalitas dalam organisasi sehingga memperoleh kompensasi yang lebih besar dari pada karyawan dengan masa kerja pendek.

Menurut Hasibuan (dalam sudaryo, aribowo dan sofiati, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika

pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Namun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.
3. Serikat buruh. Jika organisasi kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.
4. Produktivitas kerjakaryawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintahan dengan undang-undang. Pemerintah dan undang-undang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Pisisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi rendah.
9. Kondisi perekonomian nasional. Apabila perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.
10. Jenis dan sifat pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya, tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecil tingkat upah relative kecil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dari luar perusahaan, yaitu :

1. Peraturan pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa berdasarkan upah minimum yang di dasarkan pada kebutuhan pokok hidup sehari-hari.
2. Biaya hidup. Ini sangat dipengaruhi oleh harga kebutuhan pokok, apabila hargakebutuhan pokok naik tentu balas jasa yang diterima naik seiring meningkatnya biaya kebutuhan pokok.

3. Tawar menawar serikat pekerja. Pengaruh tawar menawar dengan serikat pekerja akan berpengaruh terhadap perusahaan yang tanpa serikat pekerja dalam pematokan kompensasi yang akan diberikan.
4. Pasar tenaga kerja. Balas jasa sangat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan pasar, sehingga dalam pasar tenaga kerja untuk penawaran dan permintaan cenderung mencari titik seimbang sesuai hukum penawaran dan permintaan.

2.2.7. Karakteristik Kompensasi

Menurut Simamora (2014) adapun karakteristik kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila dikehendaki secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuannya mempunyai karakteristik tertentu yaitu sebagai berikut:

1. Arti penting, imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang dan bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan yang mungkin mendekati kisaran kebutuhan para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berada dalam organisasi itu.
2. Fleksibilitas, merupakan persyaratan yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.

3. Frekuensi, semakin sering imbalan yang diberikan, semakin besar potensi daya guna sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Visibilitas, imbalan-imbalan yang visible memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
5. Biaya, sistem kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkan, jika imbalan berbiaya tinggi akan mengurangi efektifitas dan efisiensi karyawan.

2.2.8. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam sudaryo, aribowo dan sifiati, 2018) program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan dan faktor eksternal eksistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas adil, adil bukan berarti kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan besarnya harus sama. Namun kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan besarnya disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

2. Asas layak dan wajar, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus bisa memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi di dasarkan atas batas upah minimum dan faktor eksternal konsosisten. Prinsip kompensasi yang harus dipenuhi adalah layak dan adil, adil tapi tidak layak bukanlah kompensasi yang baik, sebaliknya layak tapi tidak adil hanya akan membuat masalah baru dikalangan karyawan tersebut.

2.2.9. Keadilan Dalam Kompensasi Finansial

Teori keadilan membantu karyawan untuk menilai bagaimana seorang karyawan diperlukan secara adil dan tidak adil. Menurut Mondy dan Noe (2005:285) keadilan kompensasi dibagi menjadi:

1. Keadilan internal

Keadilan internal terjadi apabila karyawan mendapat kompensasi menurut nilai relative dan evaluasi pekerjaandalam perusahaan itu sendiri. Evaluasi pekerjaan adalah alat utama untuk menentukan keadilan internal.

2. Keadilan eksternal

Keadilan terjadi pada saat karyawan diberikan pekerjaan yang sama dengan karyawan diperusahaan berbeda. Jadi survey kompensasi diperlukan dalam kompensasi eksternal.

3. Keadilan karyawan

Keadilan karyawan terjadi pada saat karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama dalam perusahaan yang sama, namun menerima kompensasi berdasarkan faktor unik yang dimiliki masing-masing karyawan.

4. Keadilan tim

Keadilan tim dapat dicapai apabila tim yang produktif diberi kompensasi lebih besar dibandingkan tim yang tidak produktif

2.2.10. Metode Pemberian Kompensasi

Metode kompensasi dikenal metode tunggal dan jamak (Hasibuan,2013)

1. Metode tunggal, yaitu suatu metode yang menentukan kompensasi berdasarkan pendidikan terakhir atau ijazah formal yang dimiliki oleh karyawannya. Tingkat golongan dan gaji pokok karyawan ditentukan dengan ijazah pendidikan terakhir sebagai standarnya.
2. Metode jamak, yaitu suatu metode yang gaji pokoknya ditentukan oleh banyak hal seperti ijazah, pendidikan formal, pengalaman kerja, sifat pekerjaan, bahkan hubungan kekeluargaan juga ikut sebagai penentu besar gaji pokok seseorang.

Metode manapun yang digunakan hendaknya dapat memberikan keadilan bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, artinya tidak ada yang merasa dirugikan, sama-sama menguntungkan.

2.2.11. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah ditentukan. Oleh karena itu menurut Paton (2016:234), untuk menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menentukan batas minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada. Atau kompensasi juga harus diberikan sesuai dengan perjanjian dengan serikat pekerja atau buruh yang merupakan perwakilan dari karyawan.

2. Sama

Artinya pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini jangan sampai terjadi diskriminasi dengan berbagai alasan. Seseorang yang memiliki usaha atau kemampuan yang lebih tentu akan memperoleh hasil yang lebih, demikian pula sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan atau usaha tentu akan mendapatkan sesuai dengan usaha dan kemampuannya pula.

3. Seimbang

Artinya perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika perusahaan memperoleh keuntungan. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh maka kompensasi juga ikut bertambah. Demikian pula sebaliknya jika perusahaan tidak

memperoleh keuntungan bahkan mungkin mengalami kerugian, maka hal ini tentu akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi, atau masalah akan bertambah.

4. Efektif biaya

Dalam hal perusahaan mengalami tingkat keuntungan yang melebihi target, maka perusahaan akan memberikan kompensasi atau pembayaran yang berlebihan. Sebaliknya jika hal seperti ini tidak terjadi maka kompensasi diberikan secara wajar atau tidak berlebih.

5. Aman

Artinya pemberian kompensasi kepada karyawan harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawan. Jangan sampai kompensasi yang diberikan membuat karyawan serba tidak kecukupan. Bahkan mungkin hidup di bawah standar yang wajar bagi seorang karyawan.

6. Pemberian insentif

Artinya pemberian kompensasi akan dapat menambah motivasi kerja karyawan semakin kuat. Akan tetapi bagi seseorang memperoleh kompensasi berupa insentif akan termotivasi lebih kuat untuk bekerja lebih baik dari yang lain atau sebelumnya. Jadi pemberian kompensasi harus dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

7. Bisa diterima karyawan

Artinya pemberian kompensasi kepada karyawan wajar untuk perusahaan, demikian pula untuk pribadi karyawan juga dinilai wajar. Dengan demikian, akan tercapai kesepakatan keduanya sehingga dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi.

jadi, dapat disimpulkan bahwa merupakan jasa karyawan atas bantuannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas jasa yang telah diberikan karyawan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.

2.2.12. Pentingnya Kompensasi

Pentingnya kompensasi finansial bagi karyawan sebagai sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berada di dalam organisasi. harus ada pandangan dalam perusahaan bahwa tanpa karyawan maka perusahaan bukanlah apa-apa. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berada di dalam organisasi

Pengaruh kompensasi menurut Kasmir (2016:253) ialah pemberian kompensasi yang benar dan layak akan dapat memberikan banyak manfaat, bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting,

bahkan terpenting dalam mengelola sumberdaya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka faktor lain juga akan meningkat.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (th)	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	2	3	4	5	6
1.	Muhammad Rizki Mahardika (2020)	Hubungan antara Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Mitra Pengemudi Grabbike di Kota Solo	Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja	Regresi berganda	Berdasarkan hasil analisis ada hubungan signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan dengan kepuasan kerja.
2.	Vebri Adam, Jeni Wulandari, hani Damayanti, Aprillia (2020)	Analisis Beban Kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung	Beban Kerja, Insentif dan Kinerja	NASA-TLX dan regresi berganda	Hasil studi menjelaskan bahwa beban kerja pengemudi Gojek sangat tinggi, beban kerja yang paling tinggi terdapat pada aspek kebutuhan fisik, dan yang terendah terdapat pada aspek tingkat frustrasi.

No	Nama peneliti (th)	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	2	3	4	5	6
3.	Lukman Ashidiq Wijaya (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Tidak Langsung dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta	Kompensasi Finansial Langsung, Tidak langsung, motivasi dan Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi online.
4.	Axel R. Runtulalo, William A. Areros, Sofia A.P. Sambul (2020)	Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Gojek Indonesia (Go-Ride)	Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda dan SPSS 21.00	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stress kerja maka mengakibatkan semakin rendah kepuasan

No	Nama peneliti (th)	Judul penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	2	3	4	5	6
					kerja
5.	Gabriella Wibowo dan Roy Setiawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sejahtera Mobil Surabaya	Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja	Uji Validitas dan uji realibilitas , uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji T	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Tarwaka (2014), Simamora (2004)

2.5. Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga beban kerja dan kompensasi finansia yang diterima karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci belum baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Sengkulim Dua Sejati Pangkalan Kerinci yang terletak di jalan seminai ujung.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Opoerasional Variabel Penelitian

Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X) adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, prilaku dan persepsi dari pekerja Tarwaka (2014:104).	1. Beban waktu (<i>time load</i>)	- Jumlah waktu yang tersedia - Jumlah waktu untuk beristirahat - Jumlah waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas - Waktu kerja pada hari libur	Ordinal
	2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	- Tuntutan pekerjaan yang diberikan - Kecekatan mental - Menguasai teknik operasional pekerjaan - Rasa tanggu jawab terhadap perusahaan	
	3. Beban tekanan	Tingkat kemampuan daya tahan tubuh	

Konsep/Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	psikologis (<i>psychological stress load</i>)	pekerja • Tingkat resiko pekerjaan • Tingkat kelelahan fisik terhadap pekerjaan • Adanya kesenjangan sosial • Ketidak jelasan peran pada perusahaan	
Kompensasi finansial (Y) adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus (R.Wayne Mondy,2008).	1. Kompensasi finansial langsung	• Besaran gaji • Gaji setiap bulan • Waktu penggajian • Perbedaan gaji • Kompensasi finansial menurut kebutuhan • Gaji menurut masa kerja • Kesamaan kompensasi finansial	Ordinal
	2. Kompensasi finansial tidak langsung	• Tunjangan kesehatan • Fasilitas kerja • Jaminan sosial tenaga kerja • Tunjangan menurut posisi • Tunjangan hari raya • Uang santunan kecelakaan kerja	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau jujjek yang dipelajari, namun juga karakteristik atau sifat yang dimiliki. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci yang berjumlah 77 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semuanya maka peneliti dapat menggunakan sebagai sampel yang diambil dari populasi

Metode pwngambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probality sampling* dimana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukan kedalam sampel. Penelitian ini menggunakan random sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan acak sedeerhana. Jumlah sampelnya adalah 43.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Galat pendugaan, digunakan 10% (0,10)

berdasarkan rumus slovin diatas, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 43 orang.

penjelasan:

$$n = \frac{77}{(77 \cdot 1,0^2) + 1}$$

$$n = \frac{77}{(77 \cdot 0,01) + 1}$$

$$n = \frac{77}{1,77} = 43 \text{ orang sepele}$$

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

b. Data skunder

Data skunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data skunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan seterusnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada dilapangan. Proses pengumpulan data dalam sebuah penelitian bergantung pada jenis penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

a) Wawancara

Menurut Esterberg dalam sugiyono (2015) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

b) Angket

Menurut Sugiyono (2011) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis pada responden yang dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang sangat cocok dalam mengumpulkan data dalam jumlah besar.

Menurut sugiyono (2010:183) angket yang dsusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala (1-5) dan tingkat pengukuran disusun secara rapi menggunakan pengukuran interval. Untuk menetapkan skala pengukurannya ditetapkan kriteria yang diharapkan dari keseluruhan variabel adalah dengan menggunakan perhitungan:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah alternatif jawaban}}$$

$$\text{Dengan demikian, interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. 2

Skala pengukuran Kuesioner

Tanggapan		Skor/Bobot nilai
SS	Sangat baik	5
S	Baik	4
CS	Cukup baik	3
TS	Tidak baik	2
STS	Sangat tidak baik	1

Sumber Sugiyono, 2010

Dari skala tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi menurut sugiyono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas

Validasi merupakan efektivitas alat ukur dalam memperoleh data. Instrumen ini dapat mewakili kemampuan instrumen untuk mengukur data yang diperolehnya. Oleh karena itu, alat ukur atau peralatan penelitian harus memenuhi tujuan penelitian. (Syahrums, dkk, 2020). Dalam mengukur instrument kuesioner, pengujian validasi ini dapat menggunakan *Pearson Correlation* yaitu menghitung korelasi antar nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan kuesioner yang terdapat pada SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan apabila suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada diatas 0,05 (Ghozila, 2012).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Alat peneliti uji realibilitas dipakai untug mengumpulkan data dan mencari tahu ketepatan pada data, ukuran kesetabilan bahkan dapat mengemukakan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghoali, 2011).

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji relibilitas kuesioner dalam penelitian adalah mengukur relibilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha*. Jika kuesioner dapat

dikatakan reliable dan konsisten apabila nilai $\alpha > 0.60$. dan sebaliknya jika nilai $\alpha < 0.60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

3.6.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sample. Seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile. Dalam bentuk angka maupun gambar atau diagram.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa statistic deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skweness. Statistic deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profi data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk mengui hipotesis.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci didirikan pada tanggal 21 Maret 2009. Berkedudukan di Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dan berkantor di jalan Pepaya. Berdasarkan akta pendirian Perseroan Terbatas No. 22 yang dibuat oleh Notaris Yanter Simanjuntak, SH. Notaris di Pangkalan Kerinci berdasarkan akta pendirian Perseroan Terbatas PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci No. 22 Tanggal 21 Maret 2009, maka Modal Dasar Perusahaan berjumlah Rp. 2.000.000.000 (dua milyar rupiah) terbagi atas 1000 (seribu) saham, masing-masing saham bernilai Rp. 1000.000 (satu juta rupiah). Dari modal tersebut sudah telah ditempatkan dan disetor 100% (seratus persen) dengan jumlah seluruhnya Rp. 2.000.000.000 (dua milyar rupiah), dengan susunan Pemegang saham :

1. Tarmizi Maskar, SE sebanyak 1.084 (seribu delapan puluh empat) saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp.1.084.000.000 (satu milyar delapan puluh empat juta rupiah).
2. Haji A. Latief sebanyak 833 (delapan ratus tiga puluh tiga) saham dengan nominal seluruhnya sebesar Rp. 833.000.000 (delapan ratus tiga puluh tiga juta rupiah).
3. Siti Mazlina sebanyak 83 (delapan puluh tiga) saham dengan nominal seluruhnya sebesar Rp. 83.000.000 (delapan puluh tiga juta rupiah),

Berdasarkan akta pendirian Perseroan terbatas PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci, susunan pengurus perusahaan adalah sebagai berikut :

Direktur Utama : Tarmizi Maskar

Direktur : Haji A. Latief

Komisaris : Siti Mazlina

Perseroan ini didirikan untuk masa waktu yang tidak di tentukan lamanya. Maksud dan tujuan didirikannya perseroan adalah berusaha dalam bidang pembangunan/properti, perdagangan umum, industry, agrobisnis, pengadaan barang, jasa, transportasi, komoditi ekspor, import, desain interior, restoran, informatika dan teknologi, advertising, event organization dan production house, periklanan, leveransir dan supplier.

PT. sengkulim dua sejati di pangkalan kerinci memiliki visi : Menjadi perusahaan terdepan dalam industri konstruksi sehingga menjadi pilihan utama dan andalan pelanggan.

Misi :

1. Memperatikan kualitas dan selalu berkomitmen pada kepuasan pelanggan, ketepatan waktu dalam mengerjakan proyek.
2. Perekrutan SDM yang berkompeten, pengembangan SDM yang professional dan peninkatan daya saing SDM.
3. Membangun jaringan kerja yang luas dibidang jasa konstruksi.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsifungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk gambar bagan yang memperlihatkan hubungan unit-unit organisasi dan garis-garis wewenang yang ada. Dengan demikian struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai ciri organisasi yang dapat dipergunakan untuk mengendalikan dan membedakan bagian-bagian organisasi, sehingga perilaku organisasi dapat secara efektif dan efisien tersalurkan dan terkendali arahnya untuk menuju ketercapaian tujuan organisasi. dengan pengorganisasian, maka dilakukan pembentukan departemen-departemen, penetapan wewenang, tanggung jawab, hierarki organisasi, yang tak kalah penting adalah penetapan orang-orang yang layak dan tepat untuk menduduki jabatan tersebut.

Dalam pengelolaan perusahaan perlu adanya penyusunan organisasi yang diselaraskan dengan fungsi yang ada. Penerapan pola organisasi yang ada perlu dilakukan untuk meningkatkan fleksibilitas, efektifitas, dan efisiensi kerja dengan memperhatikan fungsi organisasi. didalam perusahaan akan terlihat kuat tidaknya jika dari penyusunan dan fungsi struktur organisasi yang baik. Dengan demikian PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci menyusun dan menjalankan struktur organisasi sesuai dengan standar yang berlaku umum. Dengan adanya struktur organisasi di PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci ini, diharapkan agar tercipta koordinasi yang dapat mengarah semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Sengkulim Dua Sejati di pangkalan kerinci adalah struktur organisasi yang mengikuti perkembangan usaha dengan melihat situasi dan keadaan dari perusahaan. Dalam hal pembagian tugas bukan saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh tetapi juga dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat dalam rangka pengawasan dari atasan.

1. Direktur

Membuat rencana kerja untuk kegiatan operasi perusahaan sesuai dengan garis kebijakan yang telah ditetapkan oleh komisaris, mengawasi dan mengevaluasi jalannya kegiatan operasi perusahaan dan kemudian mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab direktur adalah :

- a. Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang telah ditentukan.
- b. Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.
- c. Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan para staff.
- d. Menetapkan program kerja dan anggaran pembelanjaan perusahaan secara keseluruhan melalui masukan dan ushaka para staff.
- e. Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.

2. Administrasi keuangan

Bagian ini mengatur dan melaksanakan pemeriksaan catatan-catatan keuangan dan melaporkan posisi keuangan kepada pimpinan/atasan. Bagian ini juga bertanggung jawab terhadap pembukuan keuangan dan menyediakan data mengenai kegiatan bidang keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan yang baik bagi pihak intern maupun ekstern perusahaan. Dalam bagian administrasi keuangan ini ada yang diberi wewenang untuk menagih penjualan kredit kepada para pembeli apabila jatuh masa tempo piutang tersebut.

3. Ahli Sipil

- a. Bertanggung jawab kepada direktur
- b. Melaksanakan kegiatan atau proyek sipil seperti jalan, jembatan dan bangunan.

4. Drafter

- a. Bertanggung jawab kepada direktur
- b. Melaksanakan kegiatan proyek perusahaan seperti perancangan atau design bangunan.

5. Team Leader

- a. Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang telah ditentukan.
- b. Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.

- c. Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para staff.
 - d. Menetapkan program kerja dan anggaran pembelanjaan perusahaan secara keseluruhan melalui masukan dan usulan para staff.
 - e. Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.
6. Pelaksanaan lapangan bertanggung jawab kepada team leader dalam pelaksanaan kegiatan atau proyek perusahaan di lapangan.

4.3. Aktifitas Perusahaan

Tujuan dan aktivitas didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh manfaat ekonomi yang layak dan menguntungkan. Dalam hal ini usaha yang dipilih harus benar-benar memiliki peluang untuk dikembangkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Adapun dalam akte notaris pendirian perusahaan dinyatakan bahwa maksud dan tujuan serta aktivitas usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1. Maksud dan tujuan adalah berusaha dalam bidang perindustrian, kontraktor, perdagangan, pengadaan barang, jasa dan percetakan.
- 2. Untuk mencapai maksud dan tujuan diatas, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :
 - a. Merencanakan, memborong dan mengerjakan pekerjaan bangunan termasuk pembuatan dan perbaikan gedung-gedung, jembatan, saluran-saluran dan pemasangan instalasi listrik.

- b. Berdagang pada umumnya, baik atas tanggungan sendiri maupun atas tanggungan pihak lain secara komisi, termasuk perdagangan ekspor dan impor. Aktivitas utama PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci adalah bergerak dalam bidang dan jasa konstruksi untuk pembangunan jalan jembatan, gedung dan lainnnnya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci. 43 responden dari 77 karyawan dan semua respondennya berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan data dari 43 responden, melalui daftar pernyataan kuesioner karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan dan lama bekerja. Penggolongan ini dilakukan kepada responden bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Usia Responden

Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran dan tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja. Semakin matang usia seseorang maka semakin berat beban kerja yang dirasakan, sedangkan semakin muda usia seseorang maka semakin ringan beban kerja yang dirasakan karena tingkat umur yang masih produktif dalam bekerja. Berikut klasifikasi usia responden pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci:

Tabel 5. 1
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	7	16%
2	31-40 tahun	27	63%
3	41-50 tahun	8	19%
4	>50 tahun	1	2%
	Jumlah	43	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci yaitu 7 orang responden berusia 20-30 tahun dengan tingkat persentase 16%, 27 orang responden berusia 31-40 tahun dengan tingkat persentase 63%, 8 orang responden berusia 41-50 tahun dengan tingkat persentase 19% dan 1 orang responden berusia 50 tahun dengan tingkat persentase 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 27 orang, yang berarti bahwa usia tersebut merupakan usia produktif seseorang apalagi dalam bidang pekerjaan sebagai driver sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya masih semangat dan aktif.

5.1.2. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan tingkat Pendidikan formal terakhir yang ditempuh responden pada saat penelitian ini dilakukan. Perbedaan tingkat pendidikan tentu juga menanamkan pola pikir yang berbeda. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang

dimiliki seseorang, maka semakin luas pola pikirnya. Berikut klasifikasi Pendidikan responden pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci:

Tabel 5. 2
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	5	12%
2	SMP	10	23%
3	SMA	28	65%
	Jumlah	43	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci yaitu 5 orang responden Pendidikan terakhir SD dengan tingkat persentase 12%, 10 orang responden Pendidikan terakhir SMP dengan tingkat persentase 23%, dan 28 orang responden Pendidikan terakhir SMA dengan tingkat persentase 65%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan Pendidikan terakhir SMA merupakan responden terbanyak dengan jumlah 28 orang karena pekerjaan sebagai driver tidak dituntut memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Sehingga dapat dilihat bahwa pada pekerjaan ini pendidikan paling tinggi hanya lulusan SMA.

5.1.3. Lama Bekerja

Merupakan suatu kurun waktu sudah berapa lama karyawan bekerja pada perusahaan sampai saat penelitian ini dilakukan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin paham dan handal seseorang dalam bekerja sehingga beban kerja terasa lebih ringan.

Berikut klasifikasi lama bekerja responden pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci:

Tabel 5. 3

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-
2	1-2 tahun	4	9%
3	3-5 tahun	33	77%
4	>5 tahun	6	14%
	Jumlah	43	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci yaitu 0 orang responden atau tidak ada responden yang bekerja < 1 tahun, 4 orang responden sudah bekerja 1-2 tahun dengan tingkat persentase 9%, 33 orang responden sudah bekerja 3-5 tahun dengan tingkat persentase 77%, dan 6 orang responden sudah bekerja >5 tahun dengan tingkat persentase 14%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan waktu paling lama bekerja yaitu 3-5 tahun dengan jumlah 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan pada perusahaan PT. Sengkulim Dua Sejati yang sudah lama bekerja disini. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawannya.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Tabel 5. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.329	0.301	Valid
2	0.466	0.301	Valid
3	0.405	0.301	Valid
4	0.376	0.301	Valid
5	0.385	0.301	Valid
6	0.552	0.301	Valid
7	0.435	0.301	Valid
8	0.576	0.301	Valid
9	0.565	0.301	Valid
10	0.442	0.301	Valid
11	0.440	0.301	Valid
12	0.309	0.301	Valid
13	0.486	0.301	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS ver 25

Dilihat dari tabel di atas, bahwa seluruh pertanyaan pada variabel beban kerja memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang meghasilkan keterangan valid atau tidak valid adalah dengan cara mencari r tabel terlebih dahulu. Berikut rumus dari r tabel yaitu, $df = N - 2$ jadi $43 - 2 = 41$, sehingga r tabel = 0.301. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel.

Tabel 5. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.434	0.301	Valid
2	0.561	0.301	Valid
3	0.587	0.301	Valid
4	0.342	0.301	Valid
5	0.500	0.301	Valid
6	0.631	0.301	Valid
7	0.487	0.301	Valid
8	0.683	0.301	Valid
9	0.423	0.301	Valid
10	0.539	0.301	Valid
11	0.444	0.301	Valid
12	0.527	0.301	Valid
13	0.550	0.301	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dilihat dari tabel di atas, bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi finansial memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid adalah dengan cara mencari r tabel terlebih dahulu. Berikut rumus dari r tabel yaitu, $df = N - 2$ jadi $43 - 2 = 41$, sehingga $r \text{ tabel} = 0.301$. Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria/Nilai Batas	Kesimpulan
Beban Kerja (X)	0.645	0.60	Reliabel
Kompensasi Finansial (Y)	0.769	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat dari hasil uji reabilitas di atas, bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel beban kerja dan kompensasi finansial lebih tinggi dari pada nilai dasar. Ini membuktikan bahwa hasil uji yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan masing-masing nilai reliabilitas lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Deskriptif

5.3.1. Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang dihadapi oleh masing-masing individu tentu berbeda karena kapasitas masing-masing individu pun berbeda.

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan

stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat kemampuan yang tinggi, kecepatan kerja yang dituntut tinggi, ataupun volume kerja yang banyak dan berlebihan.

1. Jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja

Standar kerja merupakan suatu pedoman atau acuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jumlah waktu kerja adalah lamanya waktu yang digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan harus sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dijalani.

Adapun jawaban responden mengenai jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja sebagai berikut:

Tabel 5. 7

Jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	17	40%
4	Tidak Setuju	19	44%
5	Sangat Tidak Setuju	7	16%
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu tidak ada responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju, 17 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 40%, 19 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 44% dan 7 orang responden memberi jawaban sangat tidak setuju

dengan tingkat persentase 16%. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori tidak setuju dengan jumlah responden sebanyak 19 orang yang berarti membuktikan bahwa jumlah waktu kerja yang tersedia masih belum tepat dengan standar kerja.

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 77 sampai 85. Dimana mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja diberi batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam seminggu. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja, maka waktu kerja dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur.

Namun peraturan tersebut tentu tidak berlaku untuk beberapa sektor dan beberapa jenis pekerja. Dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja kedalam shift-shift.

2. Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat

Istirahat merupakan hal penting dalam setiap kegiatan. Adanya istirahat dalam bekerja tentu akan memberikan kesehatan fisik maupun mental dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya istirahat tentu dapat menyebabkan kecelakaan kerja akibat dari kelelahan fisik. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan.

Adapun jawaban responden mengenai jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja sebagai berikut:

Tabel 5. 8

Memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	28%
2	Setuju	17	40%
3	Cukup setuju	14	32%
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat Tidak setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 12 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 28%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, 14 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 32% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat. Karyawan merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat sedikit, padahal jika melihat beban kerja yang ditanggung karyawan, waktu istirahat yang dibutuhkan harus sesuai dengan tingkat beban kerja yang diterima.

Istirahat yang berkualitas dapat mengurangi resiko stress dan meningkatkan konsentrasi, kreatifitas, dan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Saya bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan

Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam kerja tiap perusahaan biasanya berbeda antara perusahaan lainnya tergantung dengan jenis pekerjaannya.

Adapun jawaban responden mengenai jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja sebagai berikut:

Tabel 5. 9

Bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	3	7%
2	Setuju	22	51%
3	Cukup Setuju	18	42%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 3 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 7%, 22 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 51%, 18 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 42% dan tidak ada responden yang memilih jawaban

tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan. Bekerja melebihi jam kerja tentunya akan membuat karyawan merasa kelelahan. Padahal dalam jenis pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sebagai seorang driver membutuhkan waktu istirahat yang cukup dan tidak melebihi jam kerja normal yang ditentukan.

Bekerja dalam durasi panjang sangat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan tubuh karyawan, ketika karyawan sering kerja berlebihan, maka ada kemungkinan besar karyawan tidak mengkonsumsi makan sehat dan hal tersebut dapat menyebabkan kesehatan karyawan menjadi semakin buruk, akibatnya pekerjaan tidak lagi menjadi menyenangkan bagi karyawan.

Bekerja dalam jangka waktu yang lama akhirnya dapat menyebabkan segala macam kesehatan seperti depresi, tingkat stress yang tinggi, tekanan darah tinggi, migrain, hingga gangguan memori pada karyawan.

4. Perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu

Perusahaan yang menerapkan jam kerja pada waktu tertentu biasanya perusahaan yang jenis pekerjaannya membutuhkan karyawannya untuk selalu standby dalam keadaan apapun.

Adapun jawaban responden mengenai perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu sebagai berikut:

Tabel 5. 10
Perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	56%
2	Setuju	17	39%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 24 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 56%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 39%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang yang berarti membuktikan bahwa perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu karena berdasarkan jenis pekerjaan pada PT. Sengkulim Dua Sejati sebagai driver dituntut untuk harus siap kapanpun maka perusahaan mewajibkan bekerja pada waktu tertentu.

5. Saya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tuntutan pekerjaan merupakan permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Adapun jawaban responden mengenai mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 5. 11

Mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	49%
2	Setuju	14	32%
3	Cukup Setuju	8	19%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 49%, 14 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, 8 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 19% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan

karena tuntutan kerja merupakan suatu kesepakatan karyawan kepada perusahaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tuntutan pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi dengan baik akan mengakibatkan munculnya stress kerja.

Tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu.

6. Saya memiliki kesiapan mental dalam bekerja

Kesiapan mental dalam bekerja tentunya harus dimiliki oleh setiap orang. Adapun jawaban responden mengenai memiliki kesiapan mental dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 5. 12

Memiliki kesiapan mental dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	54%
2	Setuju	16	37%
3	Cukup Setuju	4	9%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki kesiapan mental dalam bekerja menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54%, 16

orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 37%, 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 9% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan memiliki kesiapan mental dalam bekerja karena kesiapan mental ini merupakan cara seseorang memaksimalkan kemampuannya terhadap menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Kesiapan mental yang kurang akan berdampak menimbulkan stress kerja.

Mental terdiri dari segala unsur jiwa termasuk sikap, emosi, dan juga perasaan yang nantinya menjadi penentu dari tingkah laku, cara menghadapi sesuatu hal yang menekan perasaan. Pentingnya kesehatan dalam dunia kerja ini adalah dapat memberi kenyamanan, kebahagiaan dan juga kepuasan seseorang dalam bekerja yang nantinya juga berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang diberikan.

7. Saya menguasai teknik operasional pekerjaan

Menguasai teknik operasional pekerjaan sangat penting. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana seseorang paham terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

Adapun jawaban responden mengenai menguasai teknik operasional pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5. 13
Menguasai teknik operasional pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	49%
2	Setuju	17	39%
3	Cukup Setuju	5	12%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai menguasai teknik operasional pekerjaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 49%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 39%, 5 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan karena menguasai teknik operasional pekerjaan tentunya akan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dijalankan akan terasa lebih mudah dan ringan jika karyawan menguasai teknik operasional pekerjaan tersebut.

Menguasai teknik opsional itu penting untuk memastikan bahwa suatu pekerjaan dikerjakan dengan benar agar target perusahaan dapat tercapai. Target

yang dimaksud bias saja target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, target kepuasan pelanggan, dan target kuantiti dari perusahaan.

8. Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja

Menjaga nama baik perusahaan tidak hanya dalam jam kerja tetapi juga di luar jam kerja menjadi tanggung jawab setiap karyawan perusahaan.

Adapun jawaban responden mengenai memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja sebagai berikut:

Tabel 5. 14

Memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	42%
2	Setuju	25	58%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 42%, 25 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 58%, dan tidak ada responden yang memilih jawaban cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja karena menjaga nama baik perusahaan merupakan sikap etika yang harus dimiliki oleh semua karyawan perusahaan.

Ketika seorang karyawan sudah dipercayanya menjadi bagian dari perusahaan, maka sudah menjadi kewajiban karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan di mana pun itu. Hal ini mencakup banyak hal, termasuk bagaimana cara karyawan bersikap, bekerja, dan berbicara jangan sampai karyawan melakukan hal yang dapat mencoreng nama baik perusahaan.

9. Pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan

Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga pekerjaan akan berjalan dengan baik sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Adapun jawaban responden mengenai pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 15**Pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	47%
2	Setuju	22	51%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 47%, 22 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 51%, 1 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2% dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan karena tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan biasanya berbeda-beda, sehingga memberikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan berjalan dengan baik.

Kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan fisik atau mental untuk menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang.

10. Tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah

Tingkat risiko merupakan besar kecilnya risiko yang dihadapi karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Semakin berat pekerjaan yang dijalani maka semakin tinggi risiko yang dihadapi, sedangkan semakin ringan pekerjaan yang dijalani maka semakin rendah risiko yang dihadapi.

Adapun jawaban responden mengenai tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah sebagai berikut:

Tabel 5. 16

Tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	2	5%
3	Cukup Setuju	4	9%
4	Tidak Setuju	31	72%
5	Sangat Tidak Setuju	6	14%
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu tidak ada responden memberi jawaban sangat setuju, 2 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 5%, 4 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 9%, 31 orang responden

memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 72% dan 6 orang responden memberi jawaban sangat tidak setuju dengan tingkat persentase 14%. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori tidak setuju dengan jumlah responden sebanyak 31 orang yang berarti membuktikan bahwa tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan sangat tinggi karena melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan yaitu sebagai driver dan risiko yang akan dihadapi nantinya yaitu kecelakaan kerja.

Setiap pekerjaan memiliki risiko kerja. Begitu banyak bahaya yang muncul dari sekeliling tempat kerja. Salah satu langkah untuk menghambat terjadinya risiko di tempat kerja yaitu dengan mengambil keputusan prosedur pekerjaan serta melatih para pekerja untuk dapat menggerakan prosedur itu. Mengurangi risiko kerja bias dilakuakn dengan mengurangi kondisi kerja yang tidak aman dan mengurangi tindakan karyawan yang tidak aman.

11. Saya merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan

Kelelahan fisik adalah kondisi dimana seseorang merasa lelah, lesu dan letih yang terjadi karena kekurangan energi pada tubuh seseorang karena bekerja sehingga dapat mengurangi tingkat efisiensi seseorang dalam bekerja. Kelelahan fisik wajar terjadi dalam dunia pekerjaan.

Adapun jawaban responden mengenai merasakan kelelahan fisiki saat melaksanakan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5. 17**Merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	35%
2	Setuju	27	63%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 35%, 27 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 63%, 1 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2%, dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan karena sebagai seorang driver tentunya banyak melakukan kegiatan perjalanan yang akhirnya membuat driver merasakan kelelahan fisik saat bekerja, apalagi dapat dilihat juga bahwa karyawan merasa kekurangan jam istirahat.

Kelelahan kerja pasti terjadi pada berbagai situasi kerja dan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan ringan hingga berat. Kelelahan fisik tentu

dapat menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, seperti prestasi kerja dan semangat kerja yang menurun. Karyawan yang mengalami kelelah fisik mudah kehilangan konsentrasi sehingga tidak jarang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

12. Adanya kesenjangan sosial yang saya rasakan di dalam perusahaan

Kesenjangan sosial merupakan suatu keadaan dimana terjadinya ketidakseimbangan atau perbedaan yang dialami seseorang dalam kehidupan antar karyawan di perusahaan baik dalam segi ekonomi, pendidikan, kesehatan dan lainnya.

Adapun jawaban responden mengenai adanya kesenjangan sosial yang dirasakan di dalam perusahaan sebagai berikut:

Tabel 5. 18

Adanya kesenjangan sosial yang dirasakan di dalam perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	19	44%
5	Sangat Tidak Setuju	21	49%
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya kesenjangan sosial yang dirasakan di dalam perusahaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu tidak ada responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju, 3 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 7%,

19 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 44% dan 21 orang responden memberi jawaban sangat tidak setuju dengan tingkat persentase 49%. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat tidak setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang yang berarti membuktikan bahwa tidak adanya kesenjangan sosial yang dirasakan di dalam perusahaan antar karyawan karena sesama karyawan memperlakukan antar karyawan dengan adil dan baik sehingga tidak ada karyawan yang merasa adanya kesenjangan sosial dalam perusahaan.

Faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan sosial ini diantaranya adalah kemiskinan serta kurangnya lapangan pekerjaan. Menigkatnya jumlah penduduk yang tidak dibarengi dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai, menyebabkan jumlah pengangguran semakin banyak karena kurangnya lapangan pekerjaan, maka memicu ketidakseimbangan yang ada di Indonesia.

13. Adanya ketidakjelasan peran dalam perusahaan

Ketidakjelasan peran dalam dunia bekerja yaitu dimana karyawan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Ketidakjelasan ini akan berakibat kebingungan seseorang dalam melaksanakan satu intruksi dan intruksi yang lainnya.

Adapun jawaban responden mengenai adanya kesenjangan sosial yang dirasakan di dalam perusahaan sebagai berikut:

Tabel 5. 19**Adanya ketidakjelasan peran dalam perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	42%
2	Setuju	17	39%
3	Cukup Setuju	8	19%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai adanya ketidakjelasan peran dalam perusahaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 42%, 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 39%, 8 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 19%, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang yang berarti membuktikan bahwa adanya ketidakjelasan peran dalam perusahaan karena masih banyak juga karyawan yang masih melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya.

Ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan, dan konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan

melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan dengan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka.

Berikut adalah hasil tanggapan berdasarkan jawaban responden mengenai beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci:

Tabel 5. 20
Deskripsi Jawaban Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja	0	0	17	19	7	
	Nilai Bobot	0	0	51	38	7	96
2	Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat	12	17	14	0	0	
	Nilai Bobot	60	68	42	0	0	170
3	Saya bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan	3	22	18	0	0	
	Nilai Bobot	15	88	54	0	0	157
4	Perusahaan mewajibkan kerja pada waktu tertentu	24	17	2	0	0	
	Nilai Bobot	120	68	6	0	0	194
5	Saya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan	21	14	8	0	0	
	Nilai Bobot	105	56	24	0	0	185
6	Saya memiliki kesiapan	23	16	4	0	0	

	mental dalam bekerja						
	Nilai Bobot	115	64	12	0	0	191
7	Saya menguasai teknik operasional pekerjaan	21	17	5	0	0	
	Nilai Bobot	105	68	15	0	0	188
8	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja	18	25	0	0	0	
	Nilai Bobot	90	100	0	0	0	190
9	Pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan	20	22	1	0	0	
	Nilai Bobot	100	88	3	0	0	191
10	Tingkat risiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah	0	2	4	31	6	
	Nilai Bobot	0	8	12	62	6	88
11	Saya merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan	15	27	1	0	0	
	Nilai Bobot	75	108	3	0	0	186
12	Adanya kesenjangan sosial yang saya rasakan dalam perusahaan	0	0	3	19	21	
	Nilai Bobot	0	0	9	38	21	68
13	Adanya ketidakjelasan peran dalam perusahaan	18	17	8	0	0	
	Nilai Bobot	90	68	24	0	0	182
Nilai Bobot Skor		-	-	-	-	-	2.087
Skor Tertinggi		-	-	-	-	-	194
Skor Terendah		-	-	-	-	-	68
Kriteria Penilaian		-	-	-	-	-	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas skor terbanyak terdapat pada pertanyaan ke-4 dengan skor nilai sejumlah 194 mengenai “perusahaan mewajibkan kerja pada waktu tertentu”, ini menunjukkan bahwa perusahaan masih mewajibkan karyawan bekerja di luar dari jam kerja yang sudah ditentukan. Hal ini tentu menjadi beban kerja pada karyawan karena karyawan harus selalu sedia kapanpun meskipun saat itu sedang waktu libur ataupun istirahat. Sedangkan jawaban responden dengan skor terendah terdapat pada pertanyaan ke-12 dengan skor nilai sejumlah 68 mengenai “adanya kesenjangan sosial yang saya rasakan dalam perusahaan”, ini menunjukkan bahwa karyawan tidak peduli dengan latar belakang yang dimiliki antar rekan kerja, sehingga hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik tanpa adanya kesenjangan sosial.

Untuk dapat mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 13 \times 5 \times 43 = 2.795\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 13 \times 1 \times 43 = 559\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{2.795 - 559}{5} \\
 & : 447
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati dapat ditentukan di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Baik} & = 1.903 - 2.350 \\
 \text{Baik} & = 1.455 - 1.902 \\
 \text{Cukup Setuju} & = 1.007 - 1.454 \\
 \text{Sangat Tidak Baik} & = 559 - 1.006
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas, hasil skor untuk variabel beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati adalah sebesar 2.107. Skala penelitian tersebut berada pada rentang skala antara 1.903 – 2.350 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati tergolong sangat baik karena meskipun perusahaan mewajibkan karyawan bekerja pada hari tertentu, lingkungan kerja dalam perusahaan sangat baik sehingga beban kerja yang dialami karyawan tidak terlalu berat.

5.3.2. Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya (Wilson Bangun, 2012:255). Menurut Rivai (2011:359) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak

bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif’.

1. Gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketentuan upah minimum kota

Gaji merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan berupa pembayaran yang diberikan kepada karyawannya atas dasar pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Gaji juga bisa dikatakan sebagai imbalan jasa atau prestasi kerja yang telah diselesaikan. Upah minimum kota tentunya berbeda di tiap kota.

Adapun jawaban responden mengenai gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketentuan upah minimum kota:

Tabel 5. 21

Gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketentuan upah minimum kota

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	51%
2	Setuju	21	49%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketentuan upah minimum kota menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 51%, 21 orang responden memberi jawaban

setuju dengan tingkat persentase 49% dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketetapan upah minimum kota. Ini menunjukkan bahwa perusahaan patuh terhadap peraturan yang diberlakukan di dalam kotanya.

Ditetapkannya upah minimum dimaksudkan sebagai kebijakan pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana berfungsi sebagai jarring pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja yang produktif.

2. Gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan

Tingkatan upah gaji yang diberikan kepada karyawan biasanya tergantung atas tanggung jawab yang diberika. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula gaji yang didapatkan.

Adapun jawaban responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5. 22

**Gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan
berdasarkan tanggung jawab yang diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	51%
2	Setuju	19	44%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 51%, 19 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 44%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, karena tanggung jawab yang berbeda tentunya terdapat risiko yang berbeda pula.

Penggajian adalah salah satu hal yang harus dipersiapkan secara matang oleh perusahaan. Ini karena penggajian merupakan hak yang harus diterima

karyawan. Selain itu, sistem gaji berdasarkan tanggung jawab memiliki perbedaan di setiap karyawan sesuai dengan posisi yang dijabatnya. Hal tersebut didasarkan dengan grade yang ada. Misalnya masa kerja, prestasi, level pelatihan, serta jabatan.

3. Perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya

Adil dalam pemberian gaji tentunya akan membuat tidak adanya diskriminasi antar rekan kerja dalam penerimaan gaji. Pemberian gaji biasanya disesuaikan dengan tingkat pekerjaan karyawan.

Adapun jawaban responden mengenai perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya sebagai berikut:

Tabel 5. 23

Perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	40%
2	Setuju	26	60%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 17 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 40%, 26 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase

60%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang yang berarti membuktikan bahwa perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya. Adil memberikan gaji karena perusahaan menerapkan perbedaan gaji berdasarkan tanggung jawab yang diterima karyawan.

Keadilan pengupahan memiliki arti di mana para pekerja akan mendapatkan upah yang sesuai atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan. Kompensasi sendiri merupakan salah satu hal yang cukup krusial untuk para karyawan, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan bagi karyawan.

Upaha yang diberikan pada karyawan dapat berasal dari pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja, serta tanggung jawab. Upah dinilai sebagai salah satu elemen kepuasan kerja bagi karyawan. Elemen utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keadilan terhadap upah dan pekerjaan yang sudah dilakukannya.

4. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan

Pemberian gaji tepat waktu setiap bulannya akan membuat kebahagiaan bagi karyawan sehingga terjadinya kepuasan dalam bekerja dan dapat menumbuhkan hubungan karyawan dan pemimpin harmonis

Adapun jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 24
Perusahaan memberikan gaji tepat waktu
setiap bulannya kepada karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	56%
2	Setuju	19	44%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 24 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 56%, 19 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 44%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang yang berarti membuktikan bahwa perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan. Apabila pemberian gaji tidak tepat waktu maka akan menimbulkan rasa malas dan kurangnya royalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan adanya perusahaan memberikan gaji tepat waktu pada karyawannya, maka hubungan antara karyawan dan perusahaan akan semakin membuka peluang pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan. Hal ini karena karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas apa saja tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

5. Perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

Upah/gaji bisa berbeda berdasarkan tingkat dan jenis pekerjaan karyawan. Perbedaan gaji yang sesuai dengan harapan karyawan tentu akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Adapun jawaban responden mengenai perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 25

Perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	67%
2	Setuju	14	33%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan menentukan

hasil dari 43 orang responden yaitu 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 67%, 14 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 33%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang yang berarti membuktikan bahwa perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini karena perbedaan tingkat pekerjaan sesuai dengan perbedaan gaji akan membuat karyawan merasa puas jika sesuai dengan harapan karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, sangat memerlukan banyak orang dalam berbagai keahlian yang dapat mendukung pekerjaan dari suatu posisi. Setiap posisi dari seorang karyawan pastinya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Untuk itu perusahaan harus memahami nilai dari posisi karyawan.

Dengan menetapkan batasan dasar atas gaji karyawan. Hal ini dapat menghindari kesenjangan gaji pada karyawan diperusahaan dan membantu perusahaan dalam merekrut karyawan baru jika gaji yang diharapkan calon karyawan terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan batasan yang perusahaan tetapkan.

6. Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan

Kompensasi merupakan segala suatu bentuk yang diterima karyawan dari perusahaan baik secara fisiki ataupun nonfisik.

Adapun jawaban responden mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 26

Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	49%
2	Setuju	20	46%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 49%, 20 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 46%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang yang berarti membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Ini membuktikan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan menjalankan dengan baik.

Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang didapat karyawan sebagai pengharagaan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan terpenuhinya kompensasi untuk kebutuhan karyawan maka dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih keras memajukan perusahaan.

7. Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja

Gaji yang diberikan biasanya berbeda dengan lama waktu bekerja dan jenis pekerjaannya. Pemberian gaji harus sesuai dengan undang undang yang berlaku.

Adapun jawaban responden mengenai gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja sebagai berikut:

Tabel 5. 27

Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	44%
2	Setuju	22	51%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 19 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 44%, 22 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 51%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja. Semakin lama seseorang mengabdikan pada perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat pekerjaannya, sehingga gaji yang diberikanpun berbeda.

Pentingnya perusahaan memperhatikan upah berdasarkan lama waktu karyawan bekerja. Hal ini dapat memberikan keadilan bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang sudah disepakati diantara perusahaan dan karyawan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan di luar jam kerja.

8. Kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain yang sejenis

Kompensasi yang diterima karyawan bisa sama dan bisa juga berbeda dengan perusahaan lain yang sejenis tergantung dengan kebijakan perusahaan masing-masing.

Adapun jawaban responden mengenai kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain sejenis sebagai berikut:

Tabel 5. 28
Kompensasi yang diterima karyawan sama
dengan karyawan perusahaan lain yang sejenis

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	25%
2	Setuju	30	70%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain sejenis menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 11 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 25%, 30 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 70%, 2 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang berarti membuktikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain sejenis. Ini membuktikan bahwa dalam pemberiaan kompensasi perusahaan adil dan sama rata sesuai dengan perusahaan lain yang sejenis.

Kompensasi merupakan pendapatan berupa uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan, juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan perusahaan lain pada sektor yang sama.

Sebagai salah satu factor, perusahaan akan melakukan survei gaji dari beberapa perusahaan pada sektor yang sama untuk menentukan besaran gaji serta kompensasi yang akan didapatkan karyawan, itu semua ditentukan oleh perusahaan selama tetap mematuhi peraturan yang ada.

9. Setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan jenis tunjangan yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan apalagi jika perusahaan bergerak di bidang pekerjaan dengan tingkat risikon yang sangat tinggi.

Adapun jawaban responden mengenai setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan sebagai berikut:

Tabel 5. 29
setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	49%
2	Setuju	22	51%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 49%, 22 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 51%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang berarti membuktikan bahwa setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan ini karena tingkat risiko yang akan diterima karyawan sangat tinggi sehingga tunjangan kesehatan harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Karyawan merupakan sumber produktivitas yang berharga dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam mendorong produktivitas karyawan adalah dengan memberikan tunjangan. Tunjangan merupakan salah satu bagian penting yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan.

Salah satu tunjangan yang diberikan perusahaan adalah tunjangan kesehatan. Kondisi kesehatan karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mendukung karyawan lebih produktif. Dengan adanya jaminan asuransi kesehatan dapat memberikan karyawan rasa aman jika terdapat risiko dalam pekerjaan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam pekerjaan.

10. Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan

Memenuhi fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam pekerjaannya tentu akan membuat karyawan merasa nyaman. Fasilitas yang diberikan tentu akan membuat karyawan bekerja tanpa rasa khawatir.

Adapun jawaban responden mengenai karyawan merasa aman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 5. 30
karyawan merasa aman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	21%
2	Setuju	28	65%
3	Cukup Setuju	6	14%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa aman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 9 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan

tingkat persentase 21%, 28 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 65%, 6 orang responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 14% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan merasa aman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. pekerjaan yang berat apabila tidak didukung dengan fasilitas yang baik maka akan membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stress kerja.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat bagi karyawan.

Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya.

11. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan

Tunjangan merupakan tambahan hasil yang didapat karyawan di luar dari hasil gaji. Tunjangan yang diberikan biasanya berbeda dengan posisi karyawan dalam perusahaan.

Adapun jawaban responden mengenai tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan sebagai berikut:

Tabel 5. 31

Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	44%
2	Setuju	24	56%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 19 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 44%, 24 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 56%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang yang berarti membuktikan bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan karena semakin tinggi posisi seseorang maka semakin tinggi pula tunjangan yang diberikan tanggung jawab yang diberikan juga besar.

Tunjangan berbeda dengan gaji pokok. Tunjangan ditentukan oleh perusahaan dan bersifat professional. Pemberian tunjangan sesuai dengan posisi

dan tanggung jawab yang di emban oleh karyawan. Tanggung jawab karyawan tersebut cenderung lebih besar dari karyawan lainnya, sehingga layak diberikan tunjangan. Perusahaan dapat memberikan tunjangan sesuai dengan struktur atau fungsi jabatan dari karyawan.

12. Saya mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya

Tunjangan hari raya dan natal merupakan tunjangan pokok di luar gaji yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan menjelang hari keagamaan. Adapun jawaban responden mengenai mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 5. 32
mengenai mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	42%
2	Setuju	25	58%
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 18 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 42%, 25 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 58%, dan tidak ada responden yang memilih cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban

dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang yang berarti membuktikan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya.

Tunjangan hari raya merupakan kebijakan dari perusahaan. Tunjangan ini tidak hanya berlaku hanya pada saat hari raya umat islam saja tetapi juga pada hari raya agama lain. Tunjangan hari raya merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka sepanjang tahun.

Tunjangan hari raya dapat membantu memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

13. Perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan

Santunan kecelakaan kerja merupakan manfaat yang diterima karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja berupa jaminan kesehatan berupa pelayanan medis dan juga dalam bentuk uang.

Adapun jawaban responden mengenai perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 33**Perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	33%
2	Setuju	20	46%
3	Cukup Setuju	9	21%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		43	100%

(Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan menentukan hasil dari 43 orang responden yaitu 14 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 33%, 20 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 46%, 9 orang memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 21% dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban dengan frekuensi terbanyak yaitu pada kategori setuju dengan jumlah responden sebanyak 20 orang yang berarti membuktikan bahwa perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan karena jika melihat risiko pekerjaan yaitu rawan kecelakaan.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan program perlindungan pendapatan berupa manfaat pelayanan pemulihan kesehatan dan santunan bagi tenaga kerja

yang mengalami sakit, cacat, atau kematian akibat penyakit atau kecelakaan yang ditimbulkan oleh pekerjaan.

Kecelakaan kerja adalah suatu risiko yang menjadi tanggung jawab perusahaan, karena perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk mencegah agar tidak terjadinya kecelakaan kerja. Risiko kecelakaan kerja dalam menjalankan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, sehingga pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja harus dijamin agar tetap memperoleh hak-haknya sebagai pekerja.

Berikut adalah hasil tanggapan berdasarkan jawaban responden mengenai beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci:

Tabel 5. 34

Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Gaji yang diterima karyawan setiap bulan berdasarkan ketetapan upah minimum kerja	22	21	0	0	0	
	Nilai Bobot	110	84	0	0	0	194
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	22	19	2	0	0	

	Nilai Bobot	110	76	6	0	0	191
3	Perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya	17	26	0	0	0	
	Nilai Bobot	85	104	0	0	0	189
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan	24	19	0	0	0	
	Nilai Bobot	120	76	0	0	0	196
5	Perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan	29	14	0	0	0	
	Nilai Bobot	145	56	0	0	0	201
6	Kompensasi yang diberikan karyawan mampu memenuhi kebutuhan karyawan	21	20	2	0	0	
	Nilai Bobot	105	80	6	0	0	191
7	Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja	19	22	2	0	0	
	Nilai Bobot	95	88	6	0	0	189
8	Kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain yang sejenis	11	30	2	0	0	
	Nilai Bobot	55	120	6	0	0	181
9	Setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan Kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan Kesehatan	21	22	0	0	0	

	Nilai Bobot	105	88	0	0	0	193
10	Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	9	28	6	0	0	
	Nilai Bobot	45	112	18	0	0	175
11	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan	19	24	0	0	0	
	Nilai Bobot	95	96	0	0	0	191
12	Saya mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya	18	25	0	0	0	
	Nilai Bobot	90	100	0	0	0	190
13	Perusahaan memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan	14	20	9	0	0	
	Nilai Bobot	70	80	27	0	0	177
	Nilai Bobot Skor	-	-	-	-	-	2.458
	Skor Tertinggi	-	-	-	-	-	201
	Skor Terendah	-	-	-	-	-	175
	Kriteria Penilaian	-	-	-	-	-	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas skor terbanyak terdapat pada ke-5 dengan skor nilai sejumlah 201 mengenai “perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan”, ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu bersikap adil dalam pemberian gaji, ini juga berarti perusahaan melakukan perbedaan gaji tersebut berdasarkan tingkat beban yang diterima oleh karyawan. Sedangkan jawaban responden dengan skor terendah terdapat pada pertanyaan ke-10 dengan skor nilai

sejumlah 175 mengenai “karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan”, ini menunjukkan bahwa masih ada fasilitas dari perusahaan yang harus ditingkatkan mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan sangat tinggi. Fasilitas yang nyaman tentu membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk dapat mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 13 \times 5 \times 43 = 2.795\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 13 \times 1 \times 43 = 559\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.795 - 559}{5} \\ & : 447\end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja pada PT. Sengkulim

Dua Sejati dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.903 - 2.458$$

$$\text{Baik} = 1.455 - 1.902$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1.007 - 1.454$$

Sangat Tidak Baik = 559 – 1.006

Berdasarkan tabel di atas, hasil skor untuk variabel kompensasi finansial pada PT. Sengkulim Dua Sejati adalah sebesar 2.458. Skala penelitian tersebut berada pada rentang skala antara 1.903 – 2.350 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial pada PT. Sengkulim Dua Sejati tergolong sangat baik karena mampu bersikap adil dalam pemeberian gaji.

5.4. Pembahasan

5.4.1 Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Finansial Pada PT. Sengkulim

Dua Sejati di Pangkalan Kerinci

Hasil penelitian berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati sangat tinggi, karena hampir seluruh jawaban berada di atas rata-rata, khususnya pada aspek “perusahaan mewajibkan kerja pada waktu tertentu”. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya waktu yang diberikan kepada karyawan dalam beristirahat. Kurangnya waktu beristirahat sehingga membuat keryawan menjadi lelah dan dapat menurunkan kefokus, tentu sangat berbahaya mengingat bahwa pekerjaan karyawan sebagai driver sangat berisiko dalam kecelakaan kerja. Namun, dapat dilihat pula bahwa meskipun perusahaan mewajibkan kerja pada waktu tertentu, pada aspek kesiapan mental juga tergolong tinggi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan siap secara mental apabila tetap harus bekerja dalam waktu tertentu. Sedangkan indikator terendah pada beban kerja,

terletak pada aspek “tidak adanya kesenjangan sosial”, menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan yang mendukung ternyata memberikan dampak yang baik. Hal ini berarti meskipun karyawan banyak menghabiskan waktu dengan bekerja dan bertemu rekan kerja, apabila lingkungan kerjanya baik, maka membuat karyawan bekerja dengan baik dan aman.

Hasil penelitian berdasarkan penilaian responden pada variabel kompensasi kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati juga tergolong sangat tinggi, karena hampir seluruh jawaban menunjukkan di atas rata-rata, khususnya pada aspek “perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun beban karyawan yang tinggi yaitu dengan mewajibkan karyawan bekerja pada waktu tertentu, ternyata perusahaan tetap memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja. Semakin banyak waktu yang diluangkan karyawan pada perusahaan, berarti semakin banyak kompensasi yang diberikan, sehingga beban kerja yang diberikan kepada karyawan ternyata difasilitasi dengan baik oleh perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi keseluruhan responden variabel beban kerja dan kompensasi finansial pada PT. Sengkulim Dua Sejati menyatakan kategori sangat baik.
2. Variabel beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati berada di kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum beban kerja di perusahaan tersebut masih dalam kategori baik.
3. Variabel kompensasi finansial pada PT. Sengkulim Dua Sejati berada di kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pemberian kompensasi secara finansial pada perusahaan sangat baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian analisis, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada PT. Sengkulim Dua Sejati termasuk dalam kategori sangat baik, karena meskipun mewajibkan karyawan bekerja pada waktu tertentu, lingkungan kerja dalam perusahaan yang mendukung akan membuat beban kerja yang dialami karyawan tidak terlalu berat. Sedangkan pada kompensasi finansial menunjukkan kategori sangat baik terutama pada aspek perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang diterima karyawan tinggi, namun perusahaan masih memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesenjangan sosial yang berada dalam lingkungan kerja karyawan. Penyebab dari adanya kesenjangan sosial di dalam hubungan karyawan adalah faktor ekonomi dan latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kesenjangan yang ada pada karyawan agar hubungan antar karyawan berjalan dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi fasilitas yang disediakan, seperti asuransi, kendaraan, ruangan atau tempat istirahat dan bonus karena pekerjaan sebagai driver memiliki resiko kecelakaan yang tinggi, hal ini untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Selain itu, karyawan juga harus menjaga kepercayaan dan fasilitas yang sudah di sediakan perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani. 2014. *Prespektif Kompensasi Perusahaan, CEO dan Karyawan*.
Surakarta : Yuma pustaka.
- Axel R. Runtulalo. 2020. *Kompensasi finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia*.
- Hamid. 2004. *Manajemen Kekaryawanan Indonesia*. Jakarta: H.Aras Agung.
- Melayu S.P Hasibuan.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta : STIE YKPN Yokyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UT.
- Prawitasari, 2009. *Psikologi Klinis: Pengantar Terapan Mikro dan Makro*. Jakarta: Erlangga.

- Prihatini. 2012. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang Medan*.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2015, *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta. Harapan Press.
- Vebri Adam. 2020. *Analisis Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung*.
- Yoyo Sudaryo, Agus Arobowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Andi.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA PT. SENGKULIM DUA SEJATI DI PANGKALAN KERINCI

Assalamuaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Mei Rezki Auliah, mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau. Penelitian ini dilakukan guna melengkapi tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan. Kuesioner ini berfungsi untuk mengukur variabel penelitian saya dengan judul “**Analisis Beban Kerja dan Kompensasi Finansial Pada PT. Sengkulim Dua Sejati di Pangkalan Kerinci**”.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terimakasih kerana telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Mei Rezki Auliah

Petunjuk Pengisian:

Untuk pengisian kuesioner, mohon dibaca dengan seksama item pernyataan dan berilah tanggapan sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan, dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan, dengan skala :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Data Responden

1. Nama :
2. Umur : a. 20 – 30 tahun c. 41 – 50 tahun
b. 31 – 40 tahun d. > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. Sekolah Dasar (SD)
b. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
c. Sekolah Menengah Atas (SMA)
4. Lama Bekerja : a. < 1 tahun c. 3 – 5 tahun
b. 1 – 2 tahun d. > 5 tahun

B. KUESIONER**Beban Kerja**

1. Jumlah waktu kerja yang tersedia sudah tepat dengan standar kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya memiliki waktu luang yang sedikit untuk beristirahat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya bekerja melebihi jadwal/jam kerja normal yang ditentukan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Perusahaan mewajibkan kerja pada waktu tertentu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan

- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
6. Saya memiliki kesiapan mental dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Saya menguasai teknik operasional pekerjaan
- a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
8. Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan diluar jam kerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Pekerjaan yang diberikan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
10. Tingkat resiko dalam melaksanakan pekerjaan rendah
- a. Sangat Setuju
 - d. Tidak setuju

b. Setuju e. Sangat Tidak setuju

c. Cukup setuju

11. Saya merasakan kelelahan fisik saat melaksanakan pekerjaan

a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju

b. Setuju e. Sangat Tidak setuju

c. Cukup Setuju

12. Adanya kesenjangan sosial yang saya rasakan di dalam perusahaan

a. Sangat Setuju d. Tidak setuju

b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju

c. Cukup Setuju

13. Adanya ketidak Jelasan peran dalam perusahaan

a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju

b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju

c. Cukup Setuju

Kompensasi Finansial

1. Gaji yang di terima karyawan setiap bulan berdasarkan ketetapan upah minimum kota

a. Sangat Setuju d. Tidak Setuju

b. Setuju e. Sangat Tidak Setuju

c. Cukup Setuju

2. Gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan

- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Tidak Sesuai
 - e. Sangat Tidak Sesuai
3. Perusahaan adil dalam memberikan gaji setiap bulannya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulannya kepada karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Perbedaan gaji antara setiap bagian dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak setuju
6. Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan lama waktu bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

c. Cukup Setuju

8. Kompensasi yang diterima karyawan sama dengan karyawan perusahaan lain yang sejenis

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak setuju

9. Setiap karyawan perusahaan mendapatkan tunjangan kesehatan agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam pemeliharaan kesehatan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak Setuju

10. Karyawan merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

11. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan di dalam perusahaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak setuju

12. Saya mendapatkan tunjangan hari raya dan natal setiap tahunnya

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak setuju

c. Cukup Setuju

13. Perusahaan Memberikan uang santunan kecelakaan kepada karyawan

a. Sangat Setuju

d. Tidak Setuju

b. Setuju

e. Sangat Tidak Setuju

c. Cukup Setuju

Tabulasi Responden Variabel Beban Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
2	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4
3	3	4	4	4	5	3	5	4	2	5	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3
1	4	3	5	3	5	5	4	5	2	5	2	4
2	3	3	5	3	5	5	5	5	2	5	3	4
3	4	4	5	3	5	5	4	5	2	4	1	3
3	3	4	5	5	5	5	5	4	1	4	1	3
3	5	4	5	3	5	5	5	5	1	5	2	3
3	3	3	5	4	4	3	4	4	2	4	2	3
1	5	3	5	5	3	5	4	4	2	4	1	3
3	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	2	4
3	3	4	3	4	3	4	4	5	2	4	2	4
2	3	3	5	5	4	3	4	5	2	4	1	3
2	3	3	5	5	3	4	4	4	2	4	1	4
2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	4	1	4
2	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4
1	3	4	5	3	5	4	4	3	2	4	1	5
2	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	1	4
2	5	3	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4
2	4	3	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5
2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4
3	4	3	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4
3	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	1	5
3	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4
2	5	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	5
2	5	4	5	3	5	4	4	4	1	4	1	5
1	3	3	4	5	5	4	4	4	2	5	1	4
2	4	3	5	3	4	5	4	4	2	4	1	5
3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	4
1	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	3	5
2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	1	4
2	3	3	5	4	3	3	5	4	1	4	3	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	1	5
3	3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	1	5

2	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	2	5
1	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	1	5
1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	1	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5
3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5
3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	2	5

Tabulasi Responden Variabel Kompensasi Finansial

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3
5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4

4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[illegible]

[illegible]

X12	Pearson Correlation	.116	.008	-.141	.078	.071	.054	-.127	.422**	.136	.107	.136	1	.060	.309*
	Sig. (2-tailed)	.460	.960	.366	.621	.651	.729	.418	.005	.386	.495	.386		.702	.043
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X13	Pearson Correlation	-.147	.301*	.181	.047	.122	.361*	.151	.115	-.024	.317*	.106	.060	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.348	.049	.247	.763	.435	.017	.335	.462	.877	.038	.499	.702		.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.329*	.466**	.405**	.376*	.385*	.552**	.435**	.576**	.565**	.442**	.440**	.309*	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.007	.013	.011	.000	.004	.000	.000	.003	.003	.043	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.645	13

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 x7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[illegible]

total	Pearson	.434**	.561**	.587**	.342*	.500**	.631**	.487**	.683**	.423**	.539**	.444**	.527**	.550**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.025	.001	.000	.001	.000	.005	.000	.003	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 x7 y8 y9 y10 y11 y12 y13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	13



