

---

Research Article

## Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rona Tanjung\*, Dhenny Asmarazisa, Hafiz Aprieliyanto, Rudi Yanto Batara Silalahi, Sahara

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Program studi manajemen, STIE Galileo

Program Studi, Sistem Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

---

*Article history:*

Submission May 2022

Revised August 2022

Accepted August 2022

*\*Corresponding author:*

E-mail:

[ronatanjung07@gmail.com](mailto:ronatanjung07@gmail.com)

### ABSTRACT

The results and analysis carried out in this study indicate that there are still problems that must be resolved. This study aims to determine the effect of workload, work environment, career development, and compensation on employee performance outcomes. This research uses quantitative research with survey method using multiple regression test. The population in this study was 63 people. Sampling was done by saturated sampling method where the total population was used as the research sample. Research data obtained by using a questionnaire instrument that has passed the validity and reliability test. The results of this study are that the workload, work environment, career development, and compensation have a joint or simultaneous effect on employee performance with the results of the F test with the acquisition of a calculated F value of 8.689 and the value of Sig. 0.000 (sign 0.000 < 0.05). Then on the results of the t test, it is known that the workload has a negative and insignificant effect on employee performance with a t value of -0.654 and sig. 0,516, the work environment variable is known to have a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.693 and sig. 0.009, the career development variable is known to have no positive and significant effect on employee performance with a t value of 1.410 and sig. 0.164, the compensation variable is known to have a negative and insignificant effect on employee performance with a t value of -1.049 and sig. 0.299.

**Keywords:** *Career Development, Compensation, Employee Performance, Workload, Work Environment*

---

*How to cite:*

Tanjung, R., Asmarazisa, D., Aprieliyanto, H., Silalahi, R. Y. B., & Sahara (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 2 (2), 162 – 171. doi: 10.11594/jesi.02.02.04

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah unsur didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertugas mengelola serta menjalankan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan kegiatan manusia agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan komponen penting didalam suatu organisasi karena manusia merupakan struktur penggerak jalannya sebuah organisasi didalam sebuah perusahaan maka dari itu tugas dari departemen SDM menangani hal-hal tersebut agar tujuan yang diinginkan organisasi tercapai sesuai dengan yang ditargetkan.

PT. Daihan Labtech Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur asal Korea Selatan dengan memproduksi berbagai peralatan laboratorium untuk bidang ilmu sains, medis, lingkungan, dan lain-lain. Perusahaan ini membangun pabrik di Batam sejak tahun 2008. Perusahaan ini mempunyai 63 orang karyawan dimana ini akan terus bertambah sesuai dengan tingkat produksi yang semakin naik kedepannya. Akhir-akhir ini produksi sedang mengalami kenaikan dikarenakan kebutuhan permintaan alat medis juga meningkat pada masa pandemi. Oleh karena itu tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan perusahaan semakin banyak dimana ini akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Dalam pekerjaan sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran sebagai bagian yang mengelola sumber daya manusia yang nantinya akan digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam hal mengelola tersebut diperlukan adanya suatu pengukuran dari hasil kinerja karyawan yang akan memberikan gambaran mengenai perilaku karyawan dan cara bekerjanya sehingga dari gambaran tersebut perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur

keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengatur tenaga kerjanya secara baik. Untuk itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena di lapangan bahwa kinerja karyawan PT. Daihan Labtech mengalami penurunan yang disebabkan karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya dan juga beberapa faktor yang menurut penulis berdampak positif seperti beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi.

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja tersebut (Munandar, 2015). Semakin tinggi beban kerja yang diemban seorang karyawan itu akan membuatnya lelah dan tidak semangat dalam bekerja. Sebaliknya jika beban yang diberikan terlalu ringan maka ini akan menyebabkan karyawan akan menganggap enteng sebuah pekerjaan atau bisa timbul rasa jenuh dan bosan dalam bekerja.

Kemudian faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah pekerjaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang bersih, nyaman, dan memiliki tata kelola yang baik akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja juga meningkat.

Dalam bekerja seorang individu tentu memiliki tujuan berkarir dalam hidupnya oleh karena itu perusahaan atau dalam hal ini pihak manajemen tentu akan melakukan penilaian-penilaian kerja untuk merencanakan pengembangan karir bagi karyawan untuk rencana kedepannya sehingga karir seorang karyawan dapat meningkat dari sebelumnya agar dapat memenuhi kebutuhan di masa mendatang. Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang

berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidupnya (Afandi, 2018).

Disamping itu permasalahan kompensasi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menyangkut kesejahteraan karyawan dimana kompensasi yang didapat dapat berupa upah yang baik, tunjangan yang layak, fasilitas yang memadai, serta bonus sebagai motivasi tambahan karyawan dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan hal penting karena dapat membuat karyawan merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya sekarang maupun untuk masa mendatang sehingga perusahaan memiliki sebuah ikatan yang baik sebagai majikan dengan para karyawannya sebagai bawahan. Kompensasi merupakan hal yang tidak boleh dianggap ringan oleh perusahaan, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang untuk menjadi karyawan terbaik dan berprestasi, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien

## **Metodologi**

### **a) Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan untuk menguji populasi atau sampel tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan model statistik atau angka-angka yang hasilnya merepresentasikan hipotesis yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan kuesioner atau angket. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Daihan Labtech.

### **b) Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen sesuai dengan perumusan hipotesis yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi.
2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

### **c) Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Daihan Labtech yang berjumlah sebanyak 63 orang. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **d) Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu : 1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebar kuesioner dalam bentuk pernyataan yang diberikan kepada responden. 2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, literatur, dan lain-lain.

### **e) Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket dimana responden diberi pernyataan tertulis yang harus diberi tanggapan dan Teknik pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

### **f) Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda yang dapat menjelaskan

hubungan fungsional antara beberapa variabel melalui aplikasi pengolah data SPSS.

## Hasil dan Pembahasan

### a) Objek Penelitian

Perusahaan Daihan Labtech merupakan perusahaan manufaktur asal Korea Selatan yang didirikan pada tahun 1992, Perusahaan Daihan Labtech merancang, mengembangkan, dan memproduksi peralatan laboratorium dan peralatan biomedis dan terus berupaya untuk

menjadi produsen peralatan laboratorium dan medis terkemuka di dunia. Pada Tahun 2008, Perusahaan Daihan Labtech memperluas kapasitas produksi dengan membangun pabrik diluar negeri yang berlokasi di Batam, Indonesia yang bernama PT. Daihan Labtech. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Randu Lot 111, Batamindo Industrial Park, Mukakuning, Batam, Indonesia. Mempunyai karyawan yang berjumlah 63 orang.

### b) Karakteristik Responden

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis_Kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Laki-Laki | 57        | 90,5    | 90,5          | 90,5               |
|               | Perempuan | 6         | 9,5     | 9,5           | 100,0              |
| Total         |           | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT.

Daihan Labtech yaitu bejenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentasi 90,5%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

| Usia  |             |           |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 17-25 Tahun | 19        | 30,2    | 30,2          | 30,2               |
|       | 26-35 Tahun | 28        | 44,4    | 44,4          | 74,6               |
|       | 36-45 Tahun | 13        | 20,6    | 20,6          | 95,2               |
|       | 46-55 Tahun | 2         | 3,2     | 3,2           | 98,4               |
|       | >60 Tahun   | 1         | 1,6     | 1,6           | 100,0              |
| Total |             | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 63 orang terdiri dari beberapa segmentasi usia, yaitu usia 17-25 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 30,2%, usia 26-35 tahun berjumlah sebanyak 28 orang dengan persentase 44,4%, usia 36-45

tahun berjumlah 13 orang dengan persentase sebanyak 20,6%, usia 46-55 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3,2% dan usia 60 tahun keatas berjumlah 1 orang dengan persentase 1,6%.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan_Terakhir |         |           |         |               |                    |
|---------------------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                     |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid               | SMA/SMK | 52        | 82,5    | 82,5          | 82,5               |
|                     | D-3     | 3         | 4,8     | 4,8           | 87,3               |
|                     | S-1     | 8         | 12,7    | 12,7          | 100,0              |
|                     | Total   | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah sebanyak 52 orang dengan persentase 82,5%, lalu responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3

berjumlah 3 orang dengan persentase 4,8%, dan terakhir responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa_Kerja |             |           |         |               |                    |
|------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|            |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid      | <1 Tahun    | 17        | 27,0    | 27,0          | 27,0               |
|            | 1-2 Tahun   | 11        | 17,5    | 17,5          | 44,4               |
|            | 3-5 Tahun   | 10        | 15,9    | 15,9          | 60,3               |
|            | 6-8 Tahun   | 16        | 25,4    | 25,4          | 85,7               |
|            | 9-11 Tahun  | 3         | 4,8     | 4,8           | 90,5               |
|            | 12-15 Tahun | 6         | 9,5     | 9,5           | 100,0              |
|            | Total       | 63        | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat digambarkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 63 orang terdapat beberapa segmentasi masa kerja diantaranya yaitu mulai dari masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 27%, masa kerja 1-2 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 17,5%, masa kerja 3-5 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 15,9%, masa kerja 6-8 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 25,4%, masa kerja 9-11 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 4,8% dan terakhir masa kerja 12-15 berjumlah 6 orang dengan persentase 9,5%.

dapat mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dapat dihitung dengan membandingkan nilai rhitung (Corrected item – total correlation) dengan nilai rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif, maka dinyatakan item tersebut valid. Hasil pengujian validitas dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 5 variabel bernilai positif dan nilai rhitung > rtabel. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan rtabel 0,244 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji validitas untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Kompensasi (X4), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid.

**c) Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Data dikatakan valid jika data yang diperoleh dapat mengukur dan mencerminkan variabel. Menurut Sugiyono (2020) untuk

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat instrumen penelitian. Jika data yang diuji reliabel maka data tersebut

memiliki kemampuan mengukur dan mencerminkan suatu variabel.

Prosedur pengujian reliabilitas data ini adalah:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 maka H0 diterima.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka H1 diterima.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa Variabel X1, X2, X3, X4, dan Y dinyatakan reliabel semua.

**d) Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas Data**

Ada banyak teknik untuk meningkatkan normalitas distribusi data. Diantara teknik

yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-Smirnov.

Setiap variabel menggunakan data numerik (rasio). Kolmogorov-Smirnov adalah uji non-normalitas. Akibatnya, H0 merupakan hepotesis untuk distribusi data normal. Demikian pula, H1 adalah hipotesis untuk data yang tidak berdistribusi normal. Akibatnya, kecepatan pelacakan H0 dan H1 sangat dipengaruhi oleh alat uji yang digunakan.

- 1) Jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi lebih besar dari tingkat alpha (0,05), maka H0 diterima, atau data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi uji kenormalan distribusi lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka H1 diterima, atau data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 63                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0,0000000               |
|                                    | Std. Deviation | 4,26987703              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0,088                   |
|                                    | Positive       | 0,057                   |
|                                    | Negative       | -0,088                  |
| Test Statistic                     |                | 0,088                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai Asymp, Sig. (2-tailed) yaitu 0.200 lebih besar dari 0,05 (nilai alpha) maka dapat ditarik kesimpulan data tersebut memiliki pola sebaran yang normal atau data berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

Model yang baik harus bebas dari masalah multi-linearitas. Jika terjadi masalah, model regresi akan menjadi tidak stabil karena

beberapa variabel akan menghasilkan hasil yang serupa sehingga menyebabkan model gagal.

Amalia (2015), mengatakan pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

- 1) Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.10, maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)              | 21,410                      | 4,307      |                           | 4,971  | 0,000 |
| Beban Kerja               | -0,123                      | 0,188      | -0,070                    | -0,654 | 0,516 |
| Lingkungan Kerja          | 0,449                       | 0,167      | 0,424                     | 2,693  | 0,009 |
| Pengembangan Karir        | 0,239                       | 0,169      | 0,262                     | 1,410  | 0,164 |
| Kompensasi                | -0,115                      | 0,109      | -0,142                    | -1,049 | 0,299 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.26

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varian dan nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu observer (pengamatan) dengan observer lainnya. Jika varian dan nilai sama (*equal*) antara satu observer dengan observer lainnya maka kondisi ini disebut kondisi heteroskedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi heteroskedastisitas.

Metode untuk menguji posisi kedastisitas, apakah homos atau heteros antara lain adalah Glejser Test. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residual-nya. (Amalia, 2015)

### e) Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial dan

juga untuk mengetahui pengaruh nyata atau keunggulan variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menghitung besarnya keunggulan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji t (t test). Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel (thitung > ttabel) dan tingkat signifikan dengan nilai Sig. < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

1. Jika signifikan ( $\alpha$ ) < tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima berarti ada pengaruh.
2. Jika signifikan ( $\alpha$ ) > tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak berarti tidak ada pengaruh.

Tabel 7. Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)              | 21,410                      | 4,307      |                           | 4,971  | 0,000 |
| Beban Kerja               | -0,123                      | 0,188      | -0,070                    | -0,654 | 0,516 |
| Lingkungan Kerja          | 0,449                       | 0,167      | 0,424                     | 2,693  | 0,009 |
| Pengembangan Karir        | 0,239                       | 0,169      | 0,262                     | 1,410  | 0,164 |
| Kompensasi                | -0,115                      | 0,109      | -0,142                    | -1,049 | 0,299 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.26

## 2. Uji F

Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha$ ,  $k-1$ ,  $n-k$ ) maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha$ ,  $k-1$ ,  $n-k$ ) maka  $H_0$  diterima  
Untuk pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

- 1) Jika signifikan  $F <$  tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh.
- 2) Jika signifikan  $F >$  tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh.

Tabel 8. Hasil Uji F

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .612 <sup>a</sup> | 0,375    | 0,332             | 4,41466                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk regresi berganda adalah bilangan yang menyebutkan proporsi (presentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen ( $Y$ ) yang ditentukan

oleh variasi perubahan nilai-nilai variabel independen ( $X_i$ ). Nilai  $R^2$  digunakan untuk menentukan lebih dari satu variabel bebas versus satu variabel terikat. Hasilnya, nilai  $R^2$  adalah 0,75 jika data sekunder dan 0,50 jika data primer.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 677,371        | 4  | 169,343     | 8,689 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 1130,375       | 58 | 19,489      |       |                   |
| Total              | 1807,746       | 62 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil olah data SPSS V.26

## g) Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan untuk menguji populasi atau sampel tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan model statistik atau angka-angka yang hasilnya merepresentasikan hipotesis yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dengan menggunakan kuesioner atau angket. Responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Daihan Labtech.

## h) Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen sesuai dengan perumusan hipotesis yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi.



2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

### **i) Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Daihan Labtech yang berjumlah sebanyak 63 orang. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **j) Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu : 1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebar kuesioner dalam bentuk pernyataan yang diberikan kepada responden. 2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, literatur, dan lain-lain.

### **k) Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket dimana responden diberi pernyataan tertulis yang harus diberi tanggapan dan Teknik pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

### **l) Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda yang dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel melalui aplikasi pengolah data SPSS.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2016) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak

signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan et al. (2017) yang mengatakan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega et al. (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Beban kerja, Lingkungan kerja, Pengembangan karir, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka sara penulis pada penelitian ini yaitu :

1. Beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan bosan dan tingkat stress kerja yang tinggi dan beban kerja yang terlalu ringan akan membuat kedisiplinan karyawan menurun serta juga tidak memiliki rasa tanggung jawab oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja perusahaan sudah baik namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti sirkulasi udara yang baik disuatu tempat pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir juga sudah lumayan baik dan masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti kejelasan dalam tujuan

berkarir karyawan agar mereka mengetahui potensi pengembangan karirnya dimasa mendatang.

4. Untuk kompensasi penulis menyarankan perusahaan perlu mempertimbangkan masalah pemberian bonus tahunan kepada karyawan dan pemberian insentif yang menarik, agar kedepannya kinerja karyawan akan meningkat dengan dilakukannya hal tersebut.
5. Untuk lebih menyempurnakan penelitian dengan konteks yang sama, penulis menyarankan agar menggunakan ruang lingkup populasi yang lebih baru dan menambah jumlah sampel lebih banyak dari penelitian ini.

### Daftar Pustaka

Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.

Amalia, I. G. (2015). Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial. Yogyakarta: Andi.

Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai

Brantas dan Bengawan Solo)." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016, 3, 64-76.*

Aromega, T. N., Kojo Christoffel, & P.K Lengkong Victor. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).*

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan". *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 6 (3), 156948.*

Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).

Muntu, S. D., Sepang, J. L., Koleangan, R. A. M., Lingkungan, P., Karyawan, K., Pt, P., Tabungan, B., Persero, N., Manado, C., Muntu, S. D., Sepang, J. L., Koleangan, R. A. M., & Jurusan, B. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 4153-4162.*

Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.