



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANDIARTA MUZIZAT HUB PANGKALAN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

FAHRIZAL
NIM. 12070113672

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2025**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Fahrizal
 NIM : 12070113672
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : SDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
 ANDIARTA MUZIZA HUB PANGKALAN

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

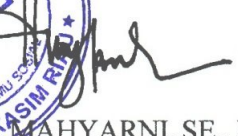

Dr. Nurhasera, SE, M.S.
 NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018




DARUL MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama

: Fahrizal

Nim

: 12070113672

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul

: Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Andiarta Muzizat Hub Pangkalan

Tanggal Ujian

: 25 April 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM

NIP. 197008261999032001

Sekretaris

Arie Noer Wahidah, SE,

MM

NIP. 197801052007102002

Penguji 1

Dr. Putriana, SE, MM

NIP. 196911202007012023

Penguji 2

Meri Sandora, SE, MM

NIP. 197905052007102001

- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fahrizal

NIM : 12070113672

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 20 Januari 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andantara Muzizat Hub Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Maret 2025
, membuat pernyataan



.., Fahrizal
 NIM : 12070113672

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANDIARTA MUZIZAT HUB PANGKALAN

Oleh :

Fahrizal
NIM. 12070113672

PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan merupakan salah satu perusahaan dibidang pengiriman berbasis teknologi terkini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $(3,555) > t \text{ tabel } (2,026)$ sedangkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,018 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $(2,486) > t \text{ tabel } (2,026)$. Variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan dengan nilai f hitung sebesar $18,111 > f \text{ tabel } 3,25$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini artinya secara bersama-sama kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan adapun besaran pengaruhnya ditunjukan dengan Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516 atau sebesar 51,6% hal ini menunjukan bahwa 51,6% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Beban Kerja 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANDIARTA MUZIZAT BASE HUB

By :

Fahrizal
NIM. 12070113672

PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan is one of the companies in the field of shipping based on the latest technology. This research aims to determine the effect of compensation and workload on employee performance at PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan. This study uses a quantitative descriptive method that describes data in the form of numbers generated from actual conditions. The data used are primary and secondary data. The population in this study consists of 37 people and the sample used in this study also consists of 37 people. The results of this study show that the compensation variable has a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan this can be seen from the significant value of 0.001 smaller than 0.05 and the value of t calculation (3.555) > t table (2.026) while the workload variable has a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. Andiarta Muzizat Hub Base, this can be seen from the significant value of 0.018 smaller than 0.05 and the value of the calculated t (2.486) > t table (2.026). The compensation variable and workload affect simultaneously with a calculated f value of 18.111 > table 3.25 with a significant value of 0.000 less than 0.05, which means that together compensation and workload have a simultaneous effect on employee performance. And the magnitude of the influence is shown by the Coefficient of Determination (R²) of 0.516 or 51.6%, this shows that 51.6% of employee performance is influenced by Compensation and 48.4% of Workload is influenced by other variables that are not studied in this study

Keywords : Compensation, Workload, Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANDIARTA MUZIZAT HUB PANGKALAN” tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat menuju skripsi untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun.

Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Marta Susanti dan Ayahanda Azwir, terimakasih telah memberikan semangat, serta selalu mendoakan Ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan Ananda hingga saat ini. Terimakasih saya ucapkan kepada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saudara perempuan saya Miftahul Fauziah, S.Si dan saudara laki-laki saya Zainul Ihsan yang selalu menyayangi, mendukung, mendoakan dan selalu percaya kepada kemampuan saya untuk mewujudkan mimpi-mimpi yang saya miliki termasuk menyelesaikan perkuliahan dengan sebaik yang saya bisa. Untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua dan saudara laki-laki dan perempuan saya yang sangat saya sayangi dan saya syukuri kehadirannya.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada yth :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Bapak Fakhurrozi, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Yesi Nesner, S.E., M.M selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada penulis.
9. Ibu Nurlasera, SE, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
10. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Pimpinan, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. *Owner* dan karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
13. Keluarga besar Lokal Manajemen E dan MSDM D yang telah menemani penulis serta memberikan motivasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembang ilmu baru kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Mei 2025
Penulis

FAHRIZAL
12070116414

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Kompensasi	13
2.1.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.1.3 Indikator Kompensasi Kerja.....	16
2.1.4 Tujuan Dilakukannya Kompensasi.....	17
2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi.....	18
2.2 Beban Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	20
2.2.3 Indikator Beban Kerja	21
2.3 Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja	22
2.3.2 Tujuan dan Karakteristik Kinerja	24
2.3.3 Indikator Kinerja.....	25
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4 Hubungan Antar Variabel	28
2.4.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	28
2.4.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja	30
2.5 Pandangan Islam	32
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kompensasi.....	32
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja.....	33
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.7 Kerangka Pemikiran.....	40
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
2.9 Hipotesis.....	42

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	44
3.2 Jenis dan Sumber Data	44
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian	47
3.6 Uji Kualitas Data	47
3.7 Analisis Data	49
3.8 Uji Asumsi Klasik	50
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.10 Uji Hipotesis	54
3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	56
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	57
4.1 Sejarah PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	57
4.2 Visi dan Misi PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	58
4.3 Jenis layanan Pengiriman Barang	58
4.4 Struktur PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1 Karakteristik Responden	61
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	62
5.2 Deskripsi Variabel	63
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)	63
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)	65
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	67
5.3 Uji Kualitas Data	69
5.3.1 Uji Validitas Data	69
5.3.2 Uji Reliabilitas	70
5.4 Uji Asumsi Klasik	71
5.4.1 Uji Normalitas	71
5.4.2 Hasil Uji Autokorelasi	72
5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
5.4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	73
5.5 Hasil Uji Hipotesis	74
5.5.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda	74
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Total atau Simultan (Uji F)	76
5.5.3 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	77
5.5.4 Koefisien Determinasi dan Korelasi (R ²)	78
5.6 Pembahasan	79
5.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	79
5.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	81

5.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.....	84
BAB VI PENUTUP	86
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Posisi dan Jumlah Karyawan PT.Andiarta Muzizat.....	2
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Karyawan PT.Andiarta Muzizat	3
Tabel 1.3 Kompensasi yang diterima oleh Karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.....	5
Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.1 Skala Likert	49
Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi (R).....	56
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	62
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Kerja	63
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 5.7 Uji Validitas Kompensasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 5.8 Reliabilitas Kompensasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen merupakan bagian terpenting dalam melakukan aktivitas baik bagi individu, kelompok, maupun organisasi. Manajemen juga identik dengan dunia perkantoran dan bisnis. Untuk mencapai hasil bisnis yang diharapkan dari suatu organisasi, diperlukan fungsi manajemen sebagai ukuran untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen mempunyai salah satu bagian yang penting yaitu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pemilihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat dan melalui tahapan teratur dan terstruktur akan membuat pengaruh positif terhadap tujuan yang ingin dicapai serta dapat memberikan peningkatan kinerja perusahaan maupun kinerja individu

Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari kehadiran dan pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam segala hal yang dilakukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Sekalipun seluruh elemen yang diperlukan telah tersedia, sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa peran manusia. Sebab, manusia merupakan penggerak dan penentu arah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Andiarta Muzizat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman express berbasis teknologi yang menyediakan pengiriman tanpa repot untuk bisnis dari semua ukuran jenis barang di Asia Tenggara. Diluncurkan pada tahun 2014, PT. Andiarta Muzizat atau yang sering disebut Ninja Express.

Tabel 1.1 Posisi dan Jumlah Karyawan PT. Andiarta Muzizat Pangkalan Tahun 2023

No	Posisi	Jumlah
1	Station Staff 1	1
2	Station Staff 2	2
3	Captain Rider	4
4	Rider	30
Total		37

Sumber PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

Menurut Wilson Bangun (2018) dalam (Nur & Yurika, 2023), bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hal yang terpenting dalam organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengukur seberapa tepat dan akurat karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja juga dapat meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai berdasarkan kesempatan kerja yang ada. Penilaian kinerja ini biasanya dilakukan secara berkala dengan menggunakan berbagai metode yang dianggap tepat untuk meninjau dan mengevaluasi pekerjaan, seperti yang dilakukan pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan. PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan ini merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pengiriman barang berbasis teknologi yang menyediakan layanan pengiriman tanpa repot untuk bisnis dari semua ukuran atau sering disebut ninja express.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

Tahun	Target Paket Yang Masuk (Pcs)	Realisasi (Pcs)	(%) Realisasi
2019	256.000	250.656	97,91%
2020	256.000	259.575	101,3%
2021	256.000	256.334	100,1%
2022	256.000	253.778	99,1%
2023	256.000	250.150	97%

Sumber : PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas bahwa rata rata nilai kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan diukur dari jumlah paket terkirim dan kerja sama tim. Selama periode lima tahun terdapat peningkatan dan penurunan konsumen yang menggunakan jasa PT. Andiarta Muzizat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan terjadi pada periode 2020 dan periode 2021. Setelahnya terjadi penurunan yaitu tahun 2022 dan 2023. Oleh karena itu, untuk mencapai target dan hasil optimal, perlu dilakukan peningkatan pengembangan karyawan dengan harapan karyawan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa total penurunan kinerja dalam pengantaran paket terhadap konsumen terjadi pada tahun 2022 dan 2023 terlihat bahwa pada tahun 2022 target paket yang harus terkirim sebanyak 256.000 sedangkan paket yang terkirim kepada konsumen sebanyak 253.778 maka paket yang tidak terkirim sebanyak 2.222, dan pada tahun 2023 paket yang terkirim sebanyak 250.150 maka paket yang tidak terkirim sebanyak 5.850 ini di akibatkan dari adanya beberapa permasalahan seperti alamat yang tidak lengkap atau tidak akurat, kegagalan komunikasi terhadap konsumen serta keadaan cuaca yang tidak menentu mengakibatkan paket tidak dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terkirim kepada konsumen. Apabila ini tidak diantisipasi maka akan menurunnya kinerja dari karyawan pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan, karena kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Simamora (2015) dalam (Kusumasmoro & Rustono, 2016) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya (Husnul Hatimah. P, 2019). Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji (Afriani, 2021).

Pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan masih terdapat indikasi ketidakpuasan kerja para karyawan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan ini dirasakan oleh posisi *rider* atau kurir. Faktor utama yang menyebabkan *rider* atau kurir ini disebabkan oleh kompensasi atau gaji serta bonus perpaket yang diterima terbilang kecil. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan ini akan membuat kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurun dan akan berdampak pada produktifitas PT. Andiarta Muzizat atau ninja express.

Bukan hanya itu saja PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan juga tidak adanya perhatian dan apresiasi perusahaan atas prestasi kerja. Hal ini terlihat dari tidak adanya memberlakukan pengadaan penghargaan (*reward*) atau bonus terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja.

Tabel 1.3 Kompensasi yang Diterima oleh Karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

No.	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Tersedia
2.	Insentif per paket	Tersedia
3.	Tunjangan Kinerja	Tidak Tersedia
4.	Bonus	Tidak Tersedia
5.	Asuransi Kesehatan	Tersedia
6.	THR	Tersedia
7.	Tunjangan Akhir Tahun	Tidak Tersedia

Sumber : PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan, yaitu gaji, insentif per paket, asuransi kesehatan, dan THR. Dengan sedikitnya kompensasi yang diterima dan tidak adanya bonus yang diberikan akan membuat karyawan merasa kurang puas, yang mana pekerjaan yang dilakukan terbilang cukup berat. Apabila kompensasi yang diberikan sedikit maka akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan bahwa gaji yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung dengan jabatannya. Pada posisi *Station Staff 1* dengan besaran gaji sebesar Rp. 4.500.000,- serta tunjangan Thr dan asuransi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesehatan. Pada Posisi *Station Staff* 2 dengan besaran gaji sebesar Rp. 3.800.000,- serta tunjangan thr dan asuransi kesehatan. Pada posisi *Captain Rider* dengan besaran gaji Rp. 3.200.000,- serta tunjangan thr dan asuransi kesehatan. Serta pada posisi *Rider Delivery* dengan besaran gaji sebesar Rp. 70.000,- per hari dan bonus perpaket Rp. 1.100/paket, serta tunjangan thr dan asuransi kesehatan. Pada posisi *rider* masih berstatus PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) dengan durasi kontrak selama 2 (Dua) tahun. Posisi ini tidak memiliki hubungan kerja secara permanen, tidak mendapatkan hak-hak seperti pekerjaan tetap dan tunjangan pensiun. Gaji yang diterima *rider* belum sesuai dengan UMR (upah minimum regional) dari kota tersebut sebesar Rp. 2.994.193,- sehingga dianggap belum memuaskan. Namun pada umumnya hak-hak yang seharusnya diterima *rider* atau karyawan PKWT (Pekerja kontrak waktu tertentu) seperti gaji yang layak dan sesuai dengan kontrak, serta memberikan uang lembur (jika bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan), perlindungan dari deskriminasi dan pelecehan serta hak untuk memutuskan kontrak (dengan syarat-syarat tertentu). Apabila ini tidak diantisipasi maka akan mengganggu kinerja dari *rider* pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.

Selain kompensasi, indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Putra (2012) dalam (Agustin et al.,2023.), beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu aspek yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Beban kerja yang terlalu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak bisa menyebabkan kelelahan, energi berlebih atau bahkan stress sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terlaksana dengan optimal. Begitu juga sebaliknya apabila beban kerja terlalu sedikit maka akan menimbulkan kejenuhan serta dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

Beban kerja seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kinerja seorang pegawai yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang berlebihan karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai, atau beban kerja yang berlebihan karena terlalu banyak pegawai (Agustin et al.,2023.). Jika Anda bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit, efisiensi kerja Anda akan buruk.

Beban kerja ini merujuk pada banyak atau sedikitnya tugas atau tanggung jawab yang wajib dilaksanakan oleh seorang pekerja, tim, atau departemen dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja bisa beragam tergantung pada faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, volume pekerjaan, waktu yang tersedia, dan sumber daya yang tersedia. Memahami beban kerja penting untuk mengatur waktu dan sumber daya secara efektif, mencegah kelelahan dan kelebihan beban, serta memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.

Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan 2023

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SMA	30	81,08%
2.	D3	4	10,81%
3.	S1	3	8,11%
	Total	37	100%

Sumber : PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan Tahun 2023

Tabel 1.4 di atas menjelaskan bahwa terdapat karyawan yang berasal dari berbagai jenjang pendidikan. Pemberian beban kerja hendaknya disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berakhir pada stress kerja. Pemberian beban kerja tersebut dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Pt. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan memiliki tugas dan beban kerja yang berbeda beda. Pada posisi *Station Staff 1* memiliki tugas yaitu sebagai pemimpin dan penanggung jawab terhadap Hub Pangkalan. Pada posisi *Station Staff 2* memiliki tugas yaitu dalam pelayanan paket dan monitoring kehdarian, kedisiplinan karyawan hub pangkalan. Pada posisi *Captain Rider* memiliki tugas yaitu yang bertanggung jawab dalam mengarahkan kurir dalam pengantaran paket. Pada posisi *Rider* memiliki tugas yaitu pengantaran paket sesuai dengan alamat konsumen sebanyak 30 paket perharinya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan

JUDUL PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANDIARTA MUZIZAT HUB PANGKALAN.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara konseptual tujuan dari penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan hasil yang akan dicapai dalam suatu penelitian. Berdasarkan pada permasalahan sebagaimana telah dirumuskan pada sub bab sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a) Bagi Penulis

Penelitian ini adalah kesempatan bagi penulis agar dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama melaksanakan perkuliahan, menambah pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan suatu syarat untuk menyelesaikan strata satu konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi bagi pihak di PT. Andiarta Muzizat untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Andiarta Muzizat.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi landasan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Dengan hasil penelitian sebelumnya, peneliti berikutnya bisa memperluas, memperdalam, atau menyempurnakan pengetahuan dalam bidang yang sama.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berfungsi untuk menjelaskan gambaran secara tegas dan tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Penulisan penelitian ini dibagi menjadi enam (6) bab antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang menjabarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan teori yang merujuk kepada penelitian yang terdiri dari apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), rotasi pekerjaan, beban kerja, kinerja, kerangka teoritis, dan studi kepustakaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi penelitian, metode penelitian yang digunakan, subjek dan objek penelitian, populasi dan penarikan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM (OBJEK PENELITIAN)

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah dari objek penelitian, aktivitas penelitian, struktur organisasi, visi misi, dan gambaran umum terkait objek penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian meliputi Pengaruh rotasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dimana berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan juga saran.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang telah diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai (Ervina et al., 2023). Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2015) dalam (Kusumasmoro & Rustono, 2016) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi meliputi imbalan finansial maupun non-finansial, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lain, yang bertujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Selain itu, Simamora juga menekankan bahwa kompensasi berperan penting dalam mendorong kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kepuasan kerja, sekaligus menjadi bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi (Heryati, 2016).

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Pratama, 2020). Kasmir dalam bukunya Kasmir (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Sementara Milkovic dalam Kasmir (2019) menyatakan kompensasi merujuk pada semua format laba keuangan yang nyata dan bermanfaat yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Nofriadi et al., 2023). Dari definisi para ahli ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu hak yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan karyawan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap besarnya kompensasi (Darmawati, 2016), diantaranya yaitu :

1. *Demand* (Penawaran) dan *supply* (Permintaan) terhadap tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 3. Jenis dan sifat pekerjaan itu sendiri. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.
 4. Serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 5. Produktivitas kerja. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
 6. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

2.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) dalam (Kusumasmoro & Rustono, 2016), indikator dari kompensasi karyawan yaitu :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. Karyawan menerima upah atau gaji yang proporsional dengan tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan. Penentuan gaji juga mempertimbangkan keadilan internal (dibandingkan dengan sesama karyawan) dan eksternal (dibandingkan dengan standar industri atau pasar).
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. Insentif diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja atau kontribusi ekstra dari karyawan. Semakin besar usaha atau pengorbanan yang dilakukan, semakin layak insentif yang diterima.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. Selain gaji pokok, karyawan juga mengharapkan berbagai tunjangan seperti kesehatan, transportasi, dan fasilitas lainnya. Pemberian tunjangan ini berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.4 Tujuan Dilakukannya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) dalam (Maulana et al., 2018), pemberian kompensasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama (dengan adanya kompensasi yang diberikan, maka terjalin ikatan kerjasama dimana karyawan wajib melaksanakan tugas yang diberikan sedangkan perusahaan harus membayar sesuai kesepakatan sesuai perjanjian).
2. Kepuasan kerja (dengan kompensasi, karyawan bisa memenuhi seluruh kebutuhan hidup sehingga muncul kepuasan dalam bekerja).
3. Pengadaan efektif (adanya kompensasi yang memadai maka akan memperoleh karyawan yang qualified).
4. Motivasi (pimpinan akan mudah memotivasi karyawan yang memperoleh kompensasi yang cukup).
5. Stabilitas karyawan (dengan kompensasi yang merata maka akan menciptakan turnover yang relatif lebih kecil).
6. Disiplin (kesadaran akan peraturan yang berlaku seiring dengan pemberian kompensasi yang memadai)
7. Pengaruh serikat buruh (dengan kompensasi yang baik akan berpengaruh pada serikat buruh dan para karyawan bisa berkonsentrasi pada pekerjaannya).
8. Pengaruh pemerintah (jika telah sesuai dengan UU yang berlaku mengenai upah minimum maka dapat dihindari yang namanya intervensi dari pemerintah).

2.1.5 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2010) dalam (Darmawati, 2016), jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah, yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Kompensasi Tidak langsung (*Fringe Benefit*), yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi (Agustin et al., 2023.) dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Putra (2012) dalam beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja mencakup intensitas pekerjaan, durasi, serta kesulitan tugas yang harus diselesaikan. Beban kerja bisa berupa beban fisik maupun mental, dan keduanya dapat mempengaruhi tingkat stres, produktivitas, dan kinerja individu dalam pekerjaan.

Menurut Monika dalam (Fristy, 2022) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan, menurut Hart & Staveland dalam (Fristy, 2022) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Sunyoto (2017) dalam (Fransiska, Y., & Tupti, Z 2020), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Hariyati (2011) dalam (Safitri, H. U. 2020) beban kerja merupakan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang beda. Sehingga, dari keseluruhan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antar beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal (Taslim, 2020), yaitu :

1. Faktor Eksternal. Faktor Eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi :
 - a. Tugas (*task*) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tingkat kerja dan kesulitan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis
2. Faktor Internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi :
 - a. Faktor Somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).
 - b. Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut menurut Putra (2012) dalam (Agustin et al., 2023.) diantaranya :

1. Target Yang Harus Dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja di luar jam kerja.
3. Standar pekerjaan. Keadaan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Kinerja karyawan berasal dari kata *performance* yaitu merupakan hasil dari kerja seseorang karyawan, yang dimana hasil dari kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan dapat diukur. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh kelompok ataupun organisasi pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian tujuan ini digunakan sebagai parameter keberhasilan seseorang, kelompok atau organisasi. Keberhasilan tersebut merupakan kinerja yang telah dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dalam kegiatannya, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya (Arianto et al., 2022).

Menurut Wilson Bangun (2018) dalam (Nur & Yurika, 2023), bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Lawler dan Porter (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Dessler (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Yuwanda, 2020). Dalam pengertian lainnya, Mondy dan Noe (2005) menjelaskan bahwa kinerja atau *work capacity/performance* sebagai unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Unjuk kerja yang dimaksud didasarkan atas deskripsi dan spesifikasi suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kinerja merupakan perwujudan dan hasil perpaduan yang sinergi dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan, sehingga dengan kinerja yang baik akan diperoleh hasil yang bermutu (Deolla et al., 2022).

Yunita (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan mencakup juga sumber daya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Adilla & Budiono, 2022).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

2.3.2 Tujuan dan Karakteristik Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam (Astuti, R et al., 2018) menyatakan ada tujuh tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya keberhasilan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang, karier kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat memotivasi bawahannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaa pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2018) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan (Abdullah, 2023) sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan. Tenaga kerja harus memahami semua persyaratan yang diberikan supaya menghasilkan kualitas pekerja semakin baik dan sesuai yang diberikan oleh perusahaan.
2. Ketepatan waktu. Suatu pekerjaan mempunyai karakteristik tertentu pada setiap pekerjaan dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada setiap tugas yang diberikan memiliki resiko yang berbeda.
3. Kehadiran. Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

4. Kemampuan kerjasama. Adanya tugas yang dilakukan bersama-sama, dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi individu. Kompensasi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam enam golongan (Fauzi, 2023), yaitu :
 1. Kemampuan dan keterampilan Menggambarkan tentang kemampuan maupun keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
 2. Keahlian. Menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
 3. Kebutuhan. Menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
 4. Tanggung jawab. Menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Latar belakang. Menggambarkan tentang kinerja pegawai dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 6. Etos kerja. Menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
2. Beban Kerja. Beban kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja seimbang dengan kapasitas dan keterampilan karyawan serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, *burnout*, dan penurunan kinerja. Sedangkan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dengan fokus pada beban kerja menurut Robbins & Judge (2013), yaitu :
- a) Volume Beban Kerja.
 - b) Kualitas dan Kompleksitas Pekerjaan.
 - c) Tekanan Waktu dan Tenggat Waktu (*Time Pressure*).
 - d) Sumber Daya dan Dukungan yang Tersedia.
 - e) *Work-Life Balance*.
 - f) Stress Kerja dan *Burnout*.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan dari perusahaan (Hermawan, 2018).

Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (causally related). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Sangkaen et al., 2019).

Menurut Kaswan (2012), juga mengemukakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal. Kemudian menurut Frannery dalam Amstrong dalam Kaswan (2012), menyatakan bahwa kompensasi mau tidak mau harus dikaitkan dengan orang, kinerjanya, visi dan misi organisasi yang didukung oleh kinerja orang-orang tersebut (Kusumasmoro & Rustono, 2016).

Dalam Mangkunegara (2014), kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan (Dwianto et al., 2019).

2.4.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan fokus pada beban kerja, baik fisik maupun mental. Tubuh manusia dirancang untuk melakukan tugas sehari-hari dan menyediakan lebih dari setengah beban, sehingga perusahaan perlu fokus pada bakat mereka untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan beban kerja yang efektif, beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau institusi agar perusahaan dapat memberikan beban kerja yang maksimal bagi karyawannya, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan (Arif, 2022).

Selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Secara umum para karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka meski merasa beban kerja mereka berat, apabila beban kerja mereka mengarah ke peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beban kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan (Talo et al., 2020).

Keterkaitan beban kerja dengan kinerja yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, sedangkan kinerja tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja seseorang, demikian sebaliknya (Tresnawati et al., 2020).

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Rolos et al., 2018). Menurut Munandar (2018) beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stress kerja (Aulliya, 2022). Beban kerja yang berlebihan, akan berpengaruh terhadap stress kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental dan psikologis bagi karyawan.



2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kompensasi

Islam menentukan kompensasi berdasarkan pekerjaan yang dilakukan atau penggunaan tunjangan tenaga kerja. Kompensasi upah mungkin atau mungkin tidak dibayar tunai. Upah juga dapat berupa harta (uang) atau jasa. Karena apapun yang bisa dihargai bisa menjadi hadiah. Secara khusus, ini berarti bahwa Islam mewajibkan orang yang membuat kesepakatan awal dalam kontrak kerja untuk menggambarkan jenis pekerjaan (deskripsi pekerjaan), kerangka waktu, gaji (kompensasi perumahan) dan jumlah keterampilan yang akan dikembangkan. Ini berarti bahwa upah tertentu dan pembayaran lainnya harus dibayar setelah selesai dan tidak dapat dipotong. Pengertian kompensasi ditegaskan pada QS. At-Taubah:105 sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS At-Taubah:105).

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa a setiap perbuatan yang dilakukannya, termasuk bekerja, akan mendapat pahala. Upah atau imbalan yang dibayarkan kepada mereka yang bekerja untuk kita atau bersama kita

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus dibayar sebanding dengan keringat dan usaha. Setiap tetes keringat yang telah menetas harus dikembalikan sebagai upah yang layak.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban secara fisik maupun mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir mematahkan punggung Nabi Muhammad SAW. Beban berat yang dimaksud yaitu beban ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah dan berbagai risiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan petunjuk (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul. Salah satu ajaran Islam mengenai karyawan adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan karyawan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”(QS Al-Baqarah : 286).

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah tidaklah membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, artinya sekedar kesanggupannya saja. Seseorang yang melakukan pekerjaannya mendapatkan apa yang diusahakannya berupa kebaikan artinya pahalanya dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya, yakni dosanya.

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Lawler dan Porter menyatakan kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang diperbuatannya. Dessler (1997), juga menyatakan kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan. Dalam pandangan Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Surat Al-Kahf ayat 87- 88 yang berbunyi :

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكَرًا ٨٧
وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ الْحَسَنَىٰ ۖ وَسَنُقُولُ لَهُ مِنَّ آمْرِنَا يُسْرًا ٨٨

Artinya : Dia (Zulqarnain) berkata, “Adapun orang yang berbuat zalim akan kami hukum. Lalu, dia akan dikembalikan kepada Tuhannya. Kemudian, Dia mengazabnya dengan azab yang sangat keras. Adapun orang yang beriman dan beramal saleh mendapat (pahala) yang terbaik sebagai balasan dan akan kami sampaikan kepadanya perintah kami yang mudah-mudah.” (QS Al-Kahf : 87-88).

Ayat di atas menjelaskan bahwa apa yang kita lakukan dengan kebaikan, maka Allah akan membalas dengan memberikan pahala, begitupun sebaliknya jika apa yang kita lakukan dalam keburukan, maka Allah memberikan balasan dengan azab yang diberikannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai acuan dan perbandingan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Publikasi
1.	Angga Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat	Hasil uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,713 dan 0,676. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kua	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yatu terhadap salah satu variabel X yaitu Beban Kerja.	Journal Disrupsi Bisnis Vol.3 No.2 Juli 2020 (12-24)
2.	Ervina, Ferdinand, Meitiana (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya.	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi yang diterima pegawai memiliki dampak positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pos Palangka Raya, dan motivasi tidak mampu berperan sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yatu terhadap salah satu variabel X yaitu Beban Kerja.	<i>Edunomics Journal</i> Vol.4 No.2
3.	Fadillah Nofriadi, Linda Hetri Suriyanti, Dwi Widiarsih (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada J&T Pekanbaru)	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yatu terletak pada lokasi penelitian.	Jurnal Universitas Muhammadiyah Riau Vol 3, 2023 Hal. 452-462

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Publikasi
4.	Anne Monika Fristy (2022)	Pengaruh Beban Kera terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru	Dari hasil penelitaian di dapatkan bahwa Beban kerja (X) = dengan t hitung = 3.934 > dari t table 1.679 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka Ho ditolak. dan Ha diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Rotasi Kerja	JURNAL SAINS AKUNTANSI DAN KEUANGAN Vol.1 No.2
5.	Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, Victor P.K Lengkong (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kurir PT. J&T Express Manado pada Masa Pandemi Covid-19	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa variable <i>dependen</i> (X) Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Kurir PT. J&T Express Manado. Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kurir PT. J&T Express Manado (Y). Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja PT. J&T Express Manado (Y). Secara simultan (F) menunjukan bahwa Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Rotasi Kerja	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.9 No.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Publikasi
			(X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir PT. J&T Express Manado(Y).		
6.	Abdi Mayu Bimantara Lucky O.H. Dotulong Victor P. K. Lengkong (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Kurir PT. J&T Express Manado. 2. Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kurir PT. J&T Express Manado (Y). 3. Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja PT. J&T Express Manado (Y). 4. Secara simultan (F) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir PT. J&T Express Manado(Y)	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Kompensasi	Jurnal EMBA Vol.9 No.4, Hal. 1261-1271

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Publikasi
7.	Monika Fristy (2022)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pekanbaru	Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Kompensasi	Jurnal Sains Akuntansi dan Keuangan Vol.1 No.2, Juni 2022, 91-97
8.	Angga Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 13,570 + 0,553X_1 + 0,178X_2$. Hasil uji t pertama diperoleh thitung sebesar 7,045 > ttabel 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Nilai t kedua diperoleh thitung sebesar 6,352 > ttabel 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Beban Kerja	Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.3 No.2, Juli 2020 (12-24)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Publikasi
9.	Nurmin Arianto, Lia Asmalah, dan Yulia Aisiyah Habibah (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Hw 2 Di Penjaringan, Jakarta Utara.	Penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8.603 > 3,21$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Beban Kerja.	Jurnal Ilmiah Swara Manajemen : Vol.3 ,No.1 Desember 2022 Hal 157-00
10.	Ario Kusumasmoro dan Anthon Rustono (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Penelitian ini menjelaskan bahwa hipotesis menggunakan uji t, dan didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, perusahaan sebaiknya memberikan batas waktu sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.	Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap salah satu variabel X yaitu Beban Kerja	<i>e-Proceeding of Managemen</i> : Vol.3 , No.2 agustus 2016, Page 1349

2.7 Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri atas dua

(2) antara lain :

- a. Variabel *Independent* (bebas)

Kompensasi (X1)

Beban Kerja (X2)

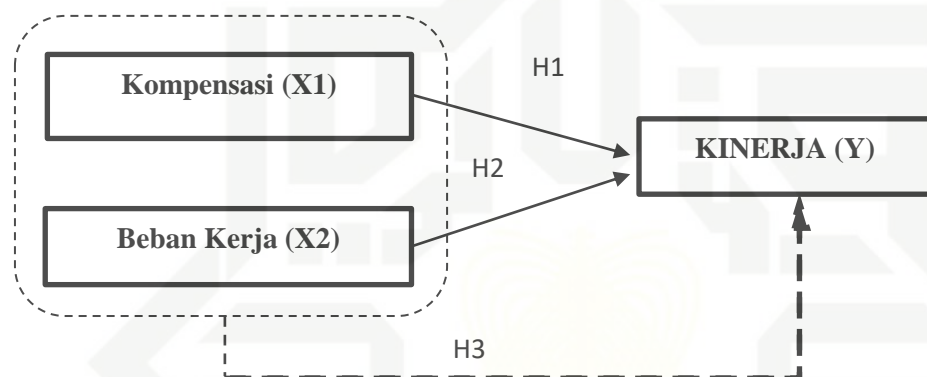
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Variabel *Dependent* (terikat)

Kinerja (Y)

Tujuan penelitian ini didasarkan dari teori-teori yang telah dijabarkan sebelumnya. Untuk mempermudah dalam hal pemahaman terhadap kerangka penelitian ini, maka disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Nofriadi et al., 2023)

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*variabel independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2).
- b. Variabel terikat (*variabel dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja (Y).

Tabel 2.2 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (<i>financial rewards</i>) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Sinamora, 2015)	1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu.. (Putra, 2012)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. (Wilson Bangun, 2018)	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan kerjasama	Likert

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah dilakukan berdasarkan teori yang relevan dan logika berpikir belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris (Fadilla, 2021). Berdasarkan pada uraian-uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian :

H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ario Kusumasmoro dan Anthon Rustono (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Menunjukkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh secara signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Anne Monika Fristy (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. Menunjukkan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Pekanbaru.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Fadillah Nofriadi, Linda Hetri Suriyanti, dan Dwi Widiarsih (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada J&T Pekanbaru). Menunjukkan hasil penelitian kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada J&T Pekanbaru).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang ada, maka secara umum penelitian ini dilakukan di PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada Mei 2024 hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan unsur penting dalam penelitian berupa suatu fakta yang ada untuk memperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, relevan, dan lengkap (Irawan, 2004). Untuk mendukung proses dan hasil penelitian dibutuhkan data-data yang akurat dan nyata dari objek penelitian.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Supriyanto dan Masyhuri (2010) berpendapat bahwa data primer merupakan data yang didapat secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama yaitu responden dan informan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti melalui pihak kedua. Pihak kedua yang memperoleh secara langsung data-data aslinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku yang dijadikan rujukan serta jurnal mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sinambela, 2014). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Nopiani & Lijan Poltak Sinambela, 2024).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai tahun 2024 sebanyak 37 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sinambela, 2014). Untuk menentukan besarnya sampel

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diambil, (Sinambela, 2014) mengemukakan, “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi yang terdapat pada karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan sebanyak 37 orang. Karena Jumlah subjek keseluruhan hanya 37 maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (disebut juga metode sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kusioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. (Sugiyono, 2017).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Observasi

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan, pengamatan, dan sebagainya.

3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengukuran instrumen dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Aslindar, 2022), dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | skor 5 |
| 2. Setuju | skor 4 |
| 3. Netral | skor 3 |
| 4. Tidak setuju | skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor 1 |

3.6 Uji Kualitas Data

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang

berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Validitas

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, hal ini dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r Hitung di atas r Tabel 0,325 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r Hitung di bawah r Tabel 0,325 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, untuk reliabilitas digunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas besar dari 0,6 ($r > 0.6$).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Analisis Data

1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur variabel di atas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Klarifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisioner kedalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0 *for windows*.

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Virgantari, 2023). Santoso dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis *one-sample Kolmogorov-smirnov (K-S) test* untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan demikian data tersebut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdistribusi normal dan jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Gujarati dalam Suliyanto (2011) bahwa uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF harus kurang dari 10.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi.

Sugiyono (2017) mengatakan ada beberapa metode yang digunakan dalam autokorelasi diantaranya yaitu :

Metode Durbin-Watson (Uji D-W) merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

empiris yang diestimasi. Pengujian autokorelasi dengan uji durbin-watson memiliki kriteria sebagai berikut :

Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin Watson, yaitu:

- a. Jika angka D-W $< 1,206$ maka terdapat autokorelasi positif
 - b. Jika D-W berada di antara $1,206 - 1,550$ maka hasil yang diperoleh adalah tanpa kesimpulan.
 - c. Jika angka D-W berada di antara $1,550 - 2,450$ maka tidak terdapat autokorelasi
 - d. Jika angka D-W berada di antara $2,450 - 2,794$ maka hasil yang diperoleh adalah tanpa kesimpulan.
 - e. Jika angka D-W $> 2,794$ maka terdapat autokorelasi negatif.
4. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk variasi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan antara variable independen dengan nilai absolt residualnya (ABS_RES). maka semua

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan kesimpulan jika nilai signifikansi antara variable independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadigejala heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Riduwan (2012) memberikan pengertian bahwa analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), ... (X_n) dengan satu variabel terikat.

Formula dari regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel bebas

e = error/variabel pengganggu

Sehingga formula dari regresi linear berganda yang dipakai pada penelitian ini adalah :

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas (Beban Kerja)

e = error/variabel pengganggu

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menentukan pembuktian hasil dalam penelitian ini maka dilakukan dengan pengujian hipotesis antara lain :

1. Uji signifikansi secara persial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05.

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Signifikansi secara simultan (Uji F)

Menurut Sulyanto (2011) Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggunya maka model persamaan regresi masuk kriteria cocok. Jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok (Arioen, 2021).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andiarta Muzizat hub Pangkalan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.11 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017).

Tabel 3.2 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2017)

Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R²)=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Andiarta Muzizat Hub Pangakalan

PT. Andiarta Muzizat atau yang sering disebut Ninja *Xpress* merupakan salah satu perusahaan dibidang pengiriman berbasis teknologi terkini. Perusahaan Ninja *Xpress* bisa menjadi pilihan karena mampu memberikan layanan pengiriman dengan mudah. Perusahaan ini pertama kali beroperasi pada tahun 2014 di Singapura. Ninja *Xpress* adalah anak perusahaan dari Ninja Van. Perusahaan Ninja *Xpress* mulai beroperasi di Indonesia pada 1 Juni 2017. Perusahaan Ninja Van didirikan oleh tiga pengusaha bernama Chang Wen sebagai CEO, Tan Boxian sebagai *operating officer*, dan Shaun Chong sebagai *technology officer*. Ninja *Xpress* sudah ada di beberapa negara sebelum masuk ke Indonesia, seperti Singapura, Thailand, Vietnam, Malaysia, dan Filipina. CEO Ninja Van memutuskan untuk mengoprasikan perusahaan jasa pengirimannya di Indonesia. Alasan Ninja *Xpress* berekspansi di Indonesia adalah karena pangsa pasar Indonesia terbesar di Asia Tenggara. Khususnya dibidang *e-commerce*, Indonesia terus mengalami perkembangan. Ninja *Xpress* memutuskan untuk bekerja sama dengan beberapa platform *e-commerce* di Indonesia, seperti: Bukalapak, Tokopedia, Blibi, Lazada, Shopee dan masih banyak lagi. Pada tahun 2019 perusahaan Ninja *Xpress* berhasil memiliki Jumlah reseller yang sangat banyak yaitu lebih dari 100 ribu reseller.

Mitra Ninja Xpress Cabang Pangkalan berdiri sejak tahun 2018 dan beralamat di Jl. Sumbar-Riau Pangkalan, Kec. Pangkalan Koto Baru, Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat .

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Ninja dapat diakses untuk semua pelanggan di Asia Tenggara, sehingga Ninja Xpress dapat memberikan pengalaman pengiriman yang luar biasa dan konsisten yang andal bagi pengirim dan pembeli di pasar Asia Tenggara.

b. Misi

Menghubungkan Asia Tenggara ke dunia berbagai kemungkinan, satu pengiriman yang menyenangkan secara sekaligus.

4.3 Jenis Layanan Pengiriman Barang di Mitra PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan

Untuk jenis layanan pengiriman barang pada Ninja Xpress ada beberapa jenis sebagai berikut :

a. Regular

Regular yaitu layanan pengiriman barang dengan estimasi waktu pengiriman 2 sampai 3 hari untuk pengiriman dalam kota, dan untuk pengiriman barang ke luar kota sesuai dengan SLA (*Service Level Agreement*).

b. *Ninja Pack*

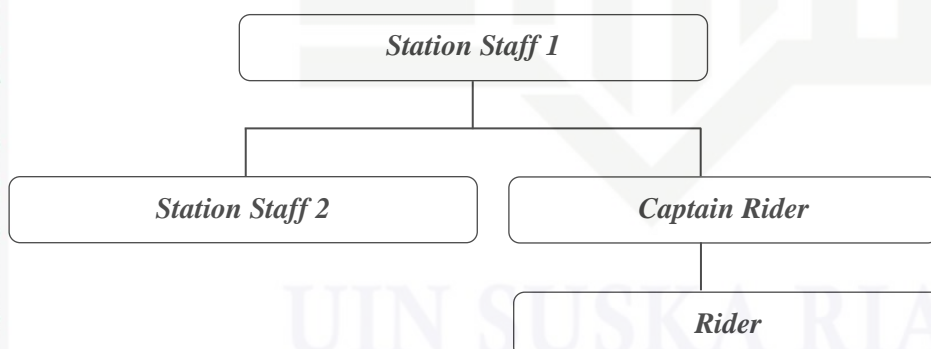
Ninja Pack yaitu layanan pengiriman barang dengan estimasi waktu pengiriman 2 sampai 3 hari untuk pengiriman dalam kota, dan untuk pengiriman barang ke luar kota sesuai dengan SLA (*Service Level Agreement*). Serta merupakan pengiriman satu harga ke seluruh wilayah Indonesia tanpa terpengaruh oleh berat.

c. Layanan Bayar di Tempat

Ninja Xpress juga memiliki keunggulan *Cash On Delivery* (COD) yang memudahkan pembeli untuk membayar produk yang dibeli saat mereka mendapatkannya secara langsung. Dukungan bantuan COD yang diperkenalkan oleh *Ninja Xpress* dapat menjadi tambahan insentif bagi para pelaku bisnis *e-commerce*.

4.4 Struktur Organisasi PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan



Sumber : PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas-tugas karyawan PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan sesuai posisi atau jabatan adalah sebagai berikut :

1. *Station Staff 1* memiliki tugas yaitu sebagai pemimpin dan penanggung jawab terhadap kinerja karyawan
2. *Station Staff 2* memiliki tugas yaitu sebagai pemberi pelayanan penerima paket serta sebagai monitoring kehadiran dan kedisiplinan karyawan
3. *Captain Rider* memiliki tugas yaitu yang bertanggung jawab dalam mengarahkan kurir dalam pengantaran paket.
4. *Rider* memiliki tugas yaitu sebagai orang yang mengantarkan paket sesuai alamat konsumen.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengenai Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi PT. Andiarta Muzizat Hub Pangkalan diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja terhadap karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan ini dikarenakan semakin banyak paket yang terkirim maka semakin banyak hasil yang didapat, namun beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan resiko kelelahan dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu penting untuk menemukan keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan mengurangi resiko kelelahan dan kecelakaan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Abdullah, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kurir ID Express TH Jatinegara Jakarta Timur). *STIE INDONESIA (STEI) JAKARTA*.

Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 303–304.

Afriani, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Puspa Jembrana Bali*. 3.

Afriansyah, A., & NUGRAHENI, R. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Agustin, T., Fithriany, Y., Haris, I. A., & Ponirah, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.

Aisyah, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediasi Work Life Balance Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Pada Pt Jalur Nugraha Ekakurir Jne Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Semen Indonesia).

Akasyah, N. A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Eka Kurir (Jne Express) Cabang Utama Kota Depok. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 595-607.

Aldi, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Kampung Melayu Banjarmasin Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Mimbar*, 29(2), 166.

Anugrahini, R. D., Indiworo, R. H. E., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 10941-10948.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Arianto, N., Asmalah, L., & Habibah, Y. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express HW 2 Di Penjaringan, Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 159.
- Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru*.
- Arioen, R. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. 1–83. eurekaediaaksara@gmail.com
- Aslindar, D. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pradina Pustaka*.
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Darmawati, T. (2016). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 117.
- Deolla, A. L. A., Widodo, S., & Praningrum. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu. *The Manager Review*, 4(2), 485–508.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 215.
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166.
- Fadilla, Z. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Fauzi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah Dan Cibeber Kabupaten Lebak*. 42.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97.
- Furqoni, M. Z. G. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indosari Niaga Nusantara Kabupaten Malang). 37–38.
- Hermawan, K. (2018). *Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- Husnul Hatimah. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar*. 3.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 14-20.
- Kusumasmoro, A., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sdm Kantor Pusat Pt . Pos Indonesia (Persero) Bandung Compensation Effect on Employee Performance Hr Directorate Head Office Pt . Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 13511358.
- Mangowal, B. R., Fadelan, N., & Milarisa, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 8(1).
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1-13.
- Maulana, W., Alfian, N., & Fajar, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Wacana Equilibrium : Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*, 06(01).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Nofriadi, F., Suriyanti, L. H., & Widiarsih, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada J&T Pekanbaru). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (SNEBA)*, 3, 456.
- Nopiani, & Lijan Poltak Sinambela. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JET Teknologi Express (J&T Express) Cilagon di Medasi Komitmen Organisasi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 948.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 28.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 15.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 101.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Taslim, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan J&T Express Cabang Pangkep*.
- Tresnawati, N., Indah, M. F., & Arianto, E. (2020). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/3913>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Virgantari, F. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Tahta Media Group*.

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.

Yuwanda, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang*.



UIN SUSKA RIAU