
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ANTARES MEDAN

Rhoni Ilham Tampubolon
STAI Al-Hikmah Medan
roniboloni85@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Antares Medan

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan Hotel Grand Antares Medan yang berjumlah 102 karyawan, dimana pengambilan sampel sebanyak 50 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, untuk pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Antares Medan. Nilai *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Pada dasarnya kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan,

misi dan visi organisasi .Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2010 hal. 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi karyawan pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi..

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Simamora (2008 hal.448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Dan dimana sifat kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.Selain kompensasi yang diberikan,

Beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasi kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011 hal. 106)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai (2011 hal. 548) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”.Menurut Hasibuan (2012 hal.80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Dharma (2012 hal. 25) manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Indikator Kinerja menurut Mankunegara (2012 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja,Tanggung Jawab,Kerja Sama,Inisiatif

Kompensasi (X1)

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Menurut Mubarak (2017 hal. 93) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi (2015 hal. 271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hamali, 2016 hal. 80). Kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan (Sutrisno, 2009 hal. 181).

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: Tingkat bayaran, Struktur Pembayaran, Penentuan Bayaran Individu, Metode Pembayaran, Kontrol Pembayaran

Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut Setianingsih (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tambengi, dkk (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu

perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Arika dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) adapun indikator dari beban kerja yang dirasakan karyawan adalah :Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja),Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, Pelimpahan tugas dan wewenang,Faktor somatis (kondisi kesehatan)

III. RESEARCH QUESTIONS

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011:5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Antares Medan Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2020 sampai dengan April 2021,Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Inna Parapat Hotel berjumlah 102 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*.Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 102 karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Grand Antares Medan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Hotel Grand Antares Hotel Medan dengan jumlah 50 karyawan.

Jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang digunakan atau diukur dalam suatu skala numerik atau angka. Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisoner).Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:,Dokumentasi ,Wawancara ,Kuesioner

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut,

V. DISCUSSION

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.662	4.235		5.823	.000		
x1	.779	.075	.787	10.342	.000	.995	1.005
x2	-.326	.064	-.390	-5.126	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 24,662 + 0,779X_1 - 0,326 X_2$

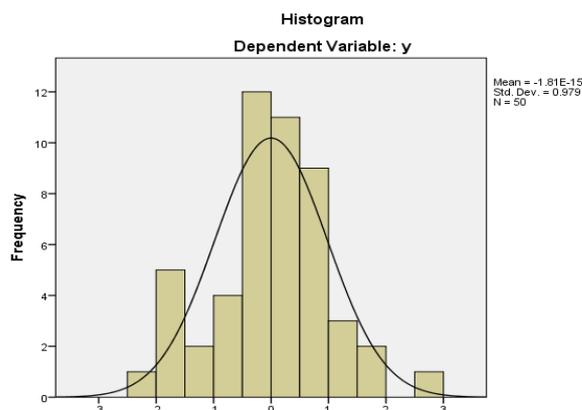
Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 24,662.
- 2) Koefisien Kompensasi X_1
- 3) Koefisien Beban Kerja X_2

a. Uji Asumsi Klasik

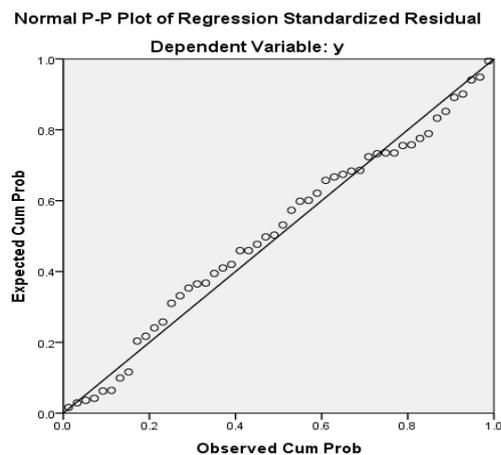
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 3.1 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 3.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 3.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan

tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < a dan VIF hitung >VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung lebih <VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
x1	.760	.834	.785	.995	1.005
x2	-.336	-.599	-.389	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 3.2 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

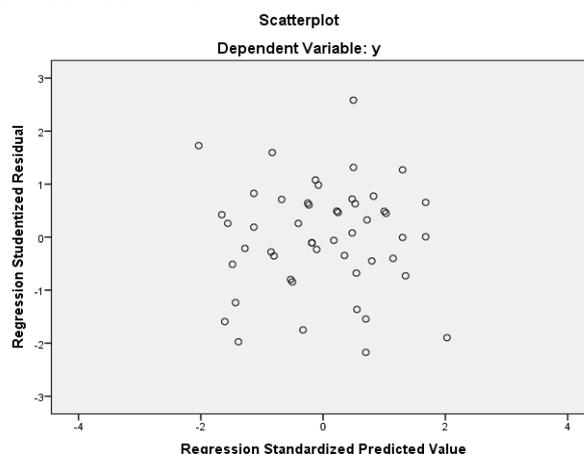
- a. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.
- b. Beban Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan beban kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 3.3

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 3.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	24.662	4.235		5.823	.000		
	x1	.779	.075	.787	10.342	.000	.995	1.005
	x2	-.326	.064	-.390	-5.126	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (10.342) > t_{tabel} (2,008) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} (-5,126) > t_{tabel} (-2,008) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.255	2	164.627	63.285	.000 ^b
	Residual	122.265	47	2.601		
	Total	451.520	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (63.285) > F_{tabel} (3.18) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.718	1.61288	2.190

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,729 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (10.342) > t_{tabel} (2,008)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada Grand Antares Medan tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Penerapan dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan

kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Menurut Martoyo (2010 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (-5,126) > t_{tabel} (-2,008)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Berdasarkan obeservasi, beban kerja terhadadi dikarenakan penggunaan waktu kerja kurang baik, karena masih ada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan menunjukkan setiap harinya selalu ada pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu, maka hal tersebut akan menunda selesainya pekerjaan lain yang semestinya mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak Hotel memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaikbaiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan.

Menurut Adityawarman (2015 hal. 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Antares Medan . Dengan nilai $F_{hitung} (63.285) > F_{tabel} (3.18)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai $R Square$ sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%,

sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

Menurut Martoyo (2010 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

VI. CONCLUSIONS

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Grand Antares Medan . Nilai *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Baiq Nurmalisa Dwinati. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)*. Jurnal Magister Manajemen. Volume 8 – Issue 1 - Maret 2019
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Fadel, Muhammad. (2010). *Reinventing Local Government*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Farham M Pontoh. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014
- Fernando Reinhard Tjiabrata. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017,
- Gibson, Robert L dan Marianne H. Mitchell. (2011). *Bimbingan dan konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamali (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lilis Sulastri. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Oei, Francis Elizabeth Wijaya. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Ultima Accounting Vol 4. No.2. Desember 2012
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saefuddin Mubarok. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Shocker, Medical. (2008). *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia I dan Paviliun Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi*. Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Offset
- Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yuwono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi