

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI FINANCIAL DAN KOMPENSASI NON FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAGIAN PRODUKSI PT. DARMASINDO INTIKARET TEBING TINGGI)

Vivi Natalia Hutauruk¹ , Anitha Paulina Tinambunan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : vivihutauruk243@gmail.com , anithapaulinat@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of workload , financial compensation and non financial compensation on the performance of production employees at PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.The total population of this study is 60 people and the number of samples through the census is 60 people.The analysis technique used in this study is multiple liner regression.Descriptive analysis and hypothesis testing.he results of this study indicate that the variable workload,financial compensation,nonfinancial compensation have a positive and significant effect on the performance of employees in production division of PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.While partially shows that workload has a positive and significant effect on the performance of employees in the production department of PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi with a regression coefficient of 0,474 and a significance value of $0,000 \leq 0,05$ (smaller than the fault tolerance value).Financial compensation and significant effect on the performance of prudction employees at PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi with a regression coefficient value 0,205 and significance value $0,037 \leq 0,05$ (smaller than the error tolerance value).Non Financial Compensation and significant effect on the performance of prudction employees at PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi with a regression coefficient value 0,283 and significance value $0,045 \leq 0,05$ (smaller than the error tolerance value).

Keywords: Workload, Financial Compensation, Non Financial Compensation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mengelola SDM tidak terlepas dari pemahaman perusahaan atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja dan kompensasi. Vanchapo (2018:1) menyatakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman dan dapat memicu timbulnya stress kerja. Sebaliknya, beban kerja karyawan yang sedikit dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan bonus yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan, karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:85) kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya serta gambaran dalam status sosial bagi karyawan.

Kompensasi non-finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang bukan berbentuk uang tetapi dalam bentuk pemberian fasilitas gratis, serta lingkungan pekerjaan yang nyaman. Menurut Syaifullah (2005:9) kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri,atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana karyawan tersebut bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Hidayanto (2014)	“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang”	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang.
2.	Laristi (2021)	”Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara”	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

Sumber : Diolah Penulis, 2022

PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi adalah perusahaan milik swasta yang berdiri pada tahun 1991 dengan nama PT. Darmex Crumb Rubber Factory. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan Crumb Rubber.

Tabel 2. Target dan Realisasi Bagian Produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Tahun 2017-2021

Bagian	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	% tase pencapaian target produksi
Produksi Gilingan	2017	13.838.400	12.400.200	89,60
	2018	14.230.200	13.300.100	93,46
	2019	13.900.000	12.700.300	91,36
	2020	12.200.050	11.300.400	92,62
	2021	14.200.053	13.100.200	92,25
		68.368.703	62.801.200	
Produksi Crumb	2017	26.971.200	25.800.100	95,65
	2018	20.400.100	19.700.100	96,56
	2019	24.400.040	23.100.200	94,67
	2020	18.450.301	17.500.200	94,85
	2021	28.300.030	27.100.100	95,75
		118.521.671	113.200.700	

Sumber : PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi

sssssDari data pada tabel 2 diketahui realisasi hasil produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi dari tahun 2017-2021 mengalami fluktuasi. Meskipun bagian produksi terdiri dari 3 shift (pagi, sore dan malam) namun setiap tahunnya target produksi (beban kerja) tidak tercapai. Hal ini karena keterlambatan datangnya bahan baku. Untuk produksi gilingan, persentase tidak tercapai beban kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2017 yakni sebesar 10,4%. Sedangkan untuk produksi Crumb, persentase tidak tercapai beban kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yakni sebesar 5,33%.

Tabel 3 Kompensasi Finansial Bagian Produksi pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi 2017-2021

Bagian Produksi	Tahun	Pendapatan (Gaji + Lembur) (Rp)	UMK Tebing Tinggi (Rp)
	2017	2.300.000	1.991.529
	2018	2.500.000	2.164.991
	2019	2.600.000	2.338.840
	2020	2.700.000	2.537.875
	2021	2.700.000	2.565.950

Sumber : PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi

Data pada tabel 3 menunjukkan pendapatan karyawan bagian produksi PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi di atas dari UMK Tebing Tinggi. Hal ini karena pendapatan tersebut merupakan total gaji pokok dan uang lembur. Setiap hari karyawan bagian produksi harus bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan karena adanya target produksi setiap harinya, sementara bahan baku sering terlambat tiba di pabrik. Upah lembur dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang harus diselesaikan karyawan.

Tabel 4 Kompensasi Nonfinansial Karyawan Bagian Produksi
PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah yang tidak mengikuti pelatihan (orang)	Jumlah yang mengikuti pelatihan (orang)	Jumlah karyawan	Penghargaan yang diterima karyawan	Fasilitas yang disediakan perusahaan
2017	10	50	60	Kenaikan Jabatan	Asuransi Kesehatan
2018	15	45	60	Piala, piagam atau medali	Asuransi Kecelakaan Kerja
2019	5	55	60	Voucher belanja, voucher makan, voucher liburan	Cuti Sakit
2020	20	40	60	Mengadakan Pesta Kecil	Cuti Hamil dan Melahirkan
2021	13	47	60	Pujian atas prestasi karyawan	Uang Pesangon

Sumber : PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi

PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi memberikan kompensasi nonfinansial dalam berbagai bentuk seperti pelatihan, kenaikan jabatan, voucher dan asuransi. Berdasarkan data pada tabel 4 diketahui setiap tahunnya banyak sekali karyawan bagian produksi yang tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, tertinggi terjadi pada tahun 2020 (50 %). Penghargaan juga diberikan perusahaan, namun hal tersebut juga tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015:104) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dicapai. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi tertentu sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Indikator beban kerja menurut Vanchapo (2018:303) yaitu:

1. Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan.
2. Kondisi pekerjaan mencakup bagaimana pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan yaitu beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja menurut Busro (2018:302) yaitu:

- a. Kerja yang ditargetkan yaitu pekerjaan yang diberikan memiliki batasan waktu pengerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Kualitas kerja yang dituntut yaitu mutu dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dipertanggungjawabkannya.
- c. Jumlah jam kerja yaitu jam kerja karyawan sudah ditentukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, asuransi yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan. Menurut Simamora (2006: 442) kompensasi finansial adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi dengan beberapa indikator yaitu:

1. Gaji Pokok
Yaitu kompensasi dasar yang diterima oleh pegawai biasanya sebagai gaji/upah
2. Bayaran Insentif
Yaitu tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Bayaran Tertanggung
Yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa program tabungan dan anuitas pembelian saham.

Menurut Bangun (2012:255) indikator kompensasi finansial yaitu :

- a. Pembayaran secara langsung berupa:
 1. Gaji pokok
Gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.
 2. Kompensasi Variabel
Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif. Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga produktivitas yang berlaku terlampaui. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- b. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan
Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang bukan berbentuk uang tetapi dalam bentuk pekerjaan, pemberian fasilitas serta lingkungan pekerjaan yang nyaman seperti kerabat atau rekan kerja yang menyenangkan. Menurut Mondy (2008:6) kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang

dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Indikator kompensasi nonfinansial menurut Handoko (2012:442) yaitu:

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri
Kompensasi nonfinansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya.
2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kompensasi nonfinansial berupa penghargaan baik secara lisan maupun tertulis, fasilitas kendaraan, perumahan dan peralatan.

Menurut Simamora (2006:582) indikator kompensasi nonfinansial yaitu:

- a. Kebijakan Yang Sehat
Bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan karyawan yang optimal.
- b. Supervisi Yang Kompeten
Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis pekerja.
- c. Kerabat Kerja Yang Menyenangkan
Membangun komunikasi yang baik, merancang tempat kerja yang nyaman dan menciptakan kebersamaan yang baik.
- d. Lingkungan Kerja Yang Nyaman
Perlakuan setiap orang dengan rasa hormat, mengembangkan attitude yang positif dan kembangkan sebuah hubungan yang erat dengan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Wibowo (2010:7) mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) yaitu:

1. Kualitas Kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu.
3. Kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan.
4. Tanggung Jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima, melaksanakan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.
5. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Widodo (2016:86) indikator kinerja meliputi:

- a. Tujuan merupakan keadaan yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
- b. Standar merupakan ukuran kinerja yang dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

- c. Umpan Balik merupakan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau Saran merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang merupakan tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi pada PT.Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel/responden (Sugiyono, 2015:85).

Teknik pengumpulan data

Data penelitian diperoleh dari pembagian angket dengan skala likert, wawancara dan studi dokumentasi .Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Defenisi Operasional

Tabel 5. Defenisi variabel, indikator, dan skala pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1	Beban Kerja (X ₁)	Beban Kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktifitas fisik dan psikologis (mental) dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dengan suatu jangka waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Target yang harus dicapai • Kondisi pekerjaan • Standar pekerjaan • Kualitas kerja yang dituntut • Jumlah jam kerja
2	Kompensasi Finansial (X ₂)	Kompensasi Finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji Pokok • Bayaran Insentif • Bayaran Tertanggung • Bonus • Tunjangan
3	Kompensasi Non Finansial (X ₃)	Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan bukan berbentuk uang tetapi dari bentuk pekerjaan, yakni kepuasan dari lingkungan psikologis dan lingkungan pekerjaan itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Fasilitas • Kebijakan yang sehat • Supervisi yang kompeten • Kerabat Kerja yang Menyenangkan • Lingkungan Kerja yang Nyaman
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah proses manajemen atau suatu organisasi dimana hasil pencapaian karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat membantu tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Kerjasama • Tanggung Jawab • Tujuan • Standar

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
			<ul style="list-style-type: none"> • Umpan Balik • Alat atau Sarana • Kompetensi • Motivasi • Peluang

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Teknik analisis data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = a + b_1BK + b_2KF + b_3KN + e \quad \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- BK = Beban Kerja
- KF = Kompensasi Finansial
- KN = Kompensasi Nonfinansial
- e = Tingkat Kesalahan Estimasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 . Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.898	4.555	.417	.679
Beban Kerja	.474	.102	4.630	.000
Kompensasi Finansial	.205	.096	2.137	.037
Kompensasi Nonfinansial	.283	.138	2.050	.045

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = 1,898 + 0,474BK + 0,205KF + 0,283KN + e$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- Konstanta sebesar 1,898 artinya jika nilai beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebesar nol (0) maka nilai kinerja karyawan naik satuan sebesar 1,898satuan.
- Variabel Beban kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,474, yang artinya jika variabel beban kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,474 satuan dan apabila beban kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,474 satuan.
- Variabel Kompensasi finansial berpengaruh positif yaitu sebesar 0,205 yang artinya apabila variabel kompensasi finansial naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,205 satuan dan apabila kompensasi finansial turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,205 satuan.

- Variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif yaitu sebesar 0,283 yang artinya apabila variabel kompensasi nonfinansial naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,283 satuan dan apabila kompensasi nonfinansial turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,283 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Pengujian secara Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.107	3	333.369	59.487	.000 ^b
	Residual	313.827	56	5.604		
	Total	1313.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial, Beban Kerja						

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Data pada Tabel 7 di atas menunjukkan beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 59,487 > F_{tabel} sebesar 2,77, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$ dan uji satu arah ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,00247 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa: nilai uji t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 4,630 > 2,00247 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial sebesar 2,137 > 2,00247 dan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ sehingga dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi nonfinansial sebesar 2,050 > 2,00247 dan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.748	2.36729
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial, Beban Kerja				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,761. Artinya, variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebesar 76,1%. Sedangkan 23,9% lagi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial.
2. Dilihat dari hasil uji F disimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yaitu 59,487 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,761 Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial sebesar 76,1%, sedangkan 23,9% lagi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan SDM*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Perusahaan Bandung.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Pertama. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syaifullah, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Vanchapo, Antonius Tino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV.Qiara Media.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, S. S .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi. Cetakan Kedua. Manggu Media. Bandung.
- Agung Hidayanto. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 10 (1),23.
- Laristi, Tiwi.2021. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*. 2.(02),100-102.