

**PENGARUH BEBAN KERJA PADA KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PD. MUJUR JAYA  
(Studi Kasus Pada Bagian Packing PD. Mujur Jaya Cilacap)**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh :**



**PALUPI PUTRI UTAMI  
NIM. 1423203068**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PURWOKERTO**

**2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PD. MUJUR JAYA CILACAP**

**PALUPI PUTRI UTAMI**  
**NIM. 1423203068**

**ABSTRAK**

E-mail: [putripalupi97@gmail.com](mailto:putripalupi97@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

PD. Mujur Jaya merupakan perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang produksi sohun. Perusahaan sohun ini menerapkan target yang tinggi dan gaji yang diberikan kecil serta tidak sesuai dengan UMR Cilacap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya Cilacap.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Dalam teknik pengumpulan data penulis menggunakan teknik angket, dokumentasi, wawancara dan observasi di PD. Mujur Jaya Cilacap. Kemudian data dianalisis menggunakan regresi ordinal dan korelasi *rank spearman*.

Hasil analisis korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa hasil dari *sig. (2-tailed)* pada hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000. Dan hasil dari *sig. (2-tailed)* pada hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000.

Dari hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya Cilacap.

**IAIN PURWOKERTO**

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

**THE AFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON  
WORKFORCE PERFORMANCE AT PD. MUJUR JAYA CILACAP**

**PALUPI PUTRI UTAMI**  
**SIN. 1423203068**

**ABSTRACT**

**E-mail: [putripalupi97@gmail.com](mailto:putripalupi97@gmail.com)**

**Departement of Sharia Economics Faculty of Islamic Economic and  
Bussiness  
State Institute of Islamic Studies (IAIN) Purwokerto**

PD. Mujur Jaya is a trading company engaged in the production of vermicelli. This vermicelli company applies a high target and the salaries are small and not line with the Cilacap minimum regional compensation (UMR). The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation on workforce performance at PD. Mujur Jaya Cilacap.

The research method used in writing this thesis is descriptive-quantitative research. On the data collection techniques, the author use questionnaire techniques, documentation, interviews and observations in PD. Mujur Jaya Cilacap. Then the data was analyzed using ordinal regression and Spearman rank correlation.

The result of Spearman rank correlation analysis shows that the results of the sig. (2-tailed) on the workload relationship with workforce performance is 0,000. And the results of the sig. (2-tailed) in the compensation relationship with the workforce'es performance of 0,000.

From the results of this study, the writer concluded that workload and compensation are significantly influence workforce performance in PD. Mujur Jaya Cilacap.

**IAIN PURWOKERTO**

**Keywords: Workload, Compensation, Workforce Performance**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teologis.....	11
B. Beban Kerja .....	13
C. Kompensasi .....	21
D. Kinerja Karyawan.....	25
E. Kerangka Pemikiran .....	26
F. Hubungan Beban dengan Kinerja Karyawan .....	27
G. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	31
H. Kajian Pustaka .....	32
I. Hipotesis Penelitian .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	39
E. Sumber Data .....	42
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
H. Metode Analisis Data .....	46

### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum PD. Mujur Jaya Cilacap.....	48
B. Gambaran Umum Responden.....	52
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	53
D. Hasil Uji Analisis Data .....	56
1. Korelasi Rank Spearman .....	56
2. Analisis Regresi Ordinal.....	58
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	66

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Target, Pencapaian dan Gaji Karyawan Packing ditahun 2017.....	5
Tabel 2	Hubungan Stress dengan Kinerja.....	31
Tabel 3	Tabel Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4	Variabel dan Indikator Penelitian.....	42
Tabel 5	Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 6	Presentase Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	52
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ).....	53
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ ).....	54
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 11	Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	56
Tabel 12	<i>Output Regresi Ordinal</i> .....	57
Tabel 13	<i>Output Case Processing Summary</i> .....	58
Tabel 14	<i>Output Model Fitting Information</i> .....	59
Tabel 15	<i>Output Goodness-of-Fit</i> .....	59
Tabel 16	<i>Output Pseudo R-Square</i> .....	60
Tabel 17	<i>Output Parameter Estimates</i> .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	<i>Stressor</i> (Sumber-sumber Stress) .....	18
Gambar 2	Gejala-gejala Stress .....	21
Gambar 3	Kerangka Pemikiran Peneliti .....	28
Gambar 4	Hubungan Stress dengan Performasi Kerja .....	30
Gambar 5	Struktur Organisasi PD.Mujur Jaya Cilacap .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jawaban Responden Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )
Lampiran 2	Jawaban Responden Variabel Kompensasi ( $X_2$ )
Lampiran 3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 4	<i>Output Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</i>
Lampiran 5	<i>Output Uji Rank Spearman</i>
Lampiran 6	<i>Output Uji Regresi Ordinal</i>
Lampiran 7	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 8	Surat Wakaf Perpustakaan
Lampiran 9	Blanko / Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Sertifikat-Sertifikat
Lampiran 11	Fotocopy KTM
Lampiran 12	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 13	Dokumentasi

IAIN PURWOKERTO



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.<sup>1</sup>

Pemberian beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stress dapat berperan penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu adanya penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Seringkali stress hanya dilihat dari sisi negatif, padahal stress dapat menjadi indikasi positif, stress dibutuhkan pada tingkat tertentu karena dapat mendorong individu berprestasi. Sebaliknya jika kita samasekali tidak mengalami stress berarti tidak ada semangat atau rangsangan untuk melakukan perubahan, perbaikan pada diri kita maupun lingkungan kerja. Dengan menguatnya persepsi kita tentang stress, maka kita akan makin terdorong untuk bertindak menyelesaikan tugas tertentu dengan harapan mendapatkan penghargaan ataupun promosi.<sup>2</sup>

Pekerjaan yang berat dan banyak dari atasan dapat menyebabkan stress kerja. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja

---

<sup>1</sup> Fernando Reinhard dkk, Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 Juni 2017, hlm 1571.

<sup>2</sup> Wahyudi, *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 154.

maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Adapun memberikan perhatian kepada para karyawan juga sangat diperlukan dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk para karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan dapat berupa uang atau yang bukan berupa uang. Kompensasi memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Namun demikian banyak para ahli yang telah mendefinisikan istilah kompensasi untuk lebih mudah dicermati. Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>3</sup>

Kompensasi itu penting karena tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau dividen dari modal yang diinvestasikannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan modal yang telah diinvestasikannya itu. Sedangkan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan berharap dengan adanya kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalah prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Berdasarkan uraian diatas jelas penting masalah kompensasi untuk karyawan dan perusahaan. Dale Yoder mengemukakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Khairul Hakim, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 11 No 2 Oktober 2011 issn 1693-7619. Hlm.171

<sup>4</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007). hlm 117-118

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Karena dengan adanya kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu primer maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.<sup>5</sup>

Islam merupakan agama yang universal yang memerintahkan umatnya untuk bekerja dan berusaha di seluruh penjuru bumi untuk mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-benar menjadikan pekerjaan sebagai perimbangan hidup. Islam menetapkan bahwa bekerja itu adalah ibadah dan salah satu kewajiban baik laki-laki maupun perempuan. Manusia bekerja untuk memperoleh harta benda, sehingga tidak akan dapat memperolehnya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Insyiqaq;6

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلَقِيهِ ۖ

*Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.*

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>6</sup> Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari

<sup>5</sup> Rocky Potale, *Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang utama Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.1 Maret 2015, hlm.64.

<sup>6</sup> Edrick Leonardo dan Frasnisa Andreani, *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kopanitia*. Jurnal AGORA, Vol 3, No.2, (2015), hlm28-29.

perusahaan. Jika perusahaan mengalami profit terus-menerus, maka karyawan dinilai memberikan kontribusi positif untuk perusahaan.<sup>7</sup>

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk beban kerja dan kompensasi. Sebuah perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel tersebut karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Riggio menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.<sup>8</sup> Seperti yang dikemukakan oleh Athkinson, P.E. bahwa semakin besar stress atau ketegangan yang dialami seseorang yang sedang melaksanakan aktivitas akan berfungsi sebagai motivator untuk berprestasi dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Tetapi juga akan tiba saatnya stress itu akan menjadi sangat besar dan kita tidak mampu lagi menahannya maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan demikian, stress yang berlebihan akan mengurangi kemampuan seseorang untuk berprestasi dan seseorang itu akan dapat mengalami penurunan produktivitas yang sangat cepat.<sup>9</sup>

Sedangkan pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan, kompensasi memang dianggap sangat penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerjanya.<sup>10</sup>

PD. Mujur Jaya merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan supaya dalam produksi dapat meningkat sehingga

---

<sup>7</sup> Cristine Julvia, *Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol,16, No.1, Januari-Juni 2016, hlm. 60.

<sup>8</sup> Putu Melati Purbaningrat, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Mediasi*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015, hlm 1152

<sup>9</sup> Wahyudi, *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 155.

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016) ,hlm.253.

perusahaan dapat memperoleh laba yang semaksimal mungkin. PD. Mujur Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi mie sohun dengan cap "gelang indah". PD. Mujur Jaya, Kroya, Cilacap sudah terkenal sejak 26 tahun yang lalu. Pada awalnya perusahaan sohun PD. Mujur Jaya merupakan perusahaan berskala kecil yang dikelola oleh keluarga dengan satu unit produksi dan 20 karyawan dengan modal usaha yang diperoleh dari pinjaman bank. Perusahaan ini mendapat respon positif dari masyarakat sehingga sampai saat ini perusahaan dapat berkembang dengan baik dan menjadi perusahaan yang cukup besar dengan total karyawan kurang lebih saat ini 230 karyawan. PD. Mujur Jaya ini sudah memasok produk mie sohun hingga ke luar kota diantaranya Jakarta, Bandung, Semarang, Kudus dan kota lainnya.

Berikut ini ada tabel mengenai data karyawan bagian packing sejumlah 50 karyawan beserta akumulasi gaji pertahun :

Tabel 1  
Data Target, Pencapaian dan Gaji Karyawan Bagian Packing Per-tahun  
PD. Mujur Jaya Cilacap Th 2017

No	Nama	Target	Pencapaian	Gaji pertahun
1	Rudiati	18.000 kg	15.480 kg	Rp. 7.740.000
2	Purwati	18.000 kg	16.752 kg	Rp. 8.376.000
3	Maesaroh	18.000 kg	15.744 kg	Rp. 7.872.000
4	Watini	18.000 kg	14.224 kg	Rp. 7.112.000
5	Yatinem	18.000 kg	18.540 kg	Rp. 9.270.000
6	Toriyah	18.000 kg	15.356 kg	Rp. 7.678.000
7	Disem	18.000 kg	15.160 kg	Rp. 7.580.000
8	Sari	18.000 kg	16.768 kg	Rp. 8.384.000
9	Kasmi	18.000 kg	17.880 kg	Rp. 8.940.000
10	Fitri	18.000 kg	15.640 kg	Rp. 7.820.000
11	Jamilah	18.000 kg	13.544 kg	Rp. 6.772.000
12	Munjilah	18.000 kg	17.720 kg	Rp. 8.860.000
13	Siti Sul	18.000 kg	16.456 kg	Rp. 8.228.000
14	Dayem	18.000 kg	15.340 kg	Rp. 7.670.000
15	Wasitah	18.000 kg	14.664 kg	Rp. 7.332.000
16	Fatonah	18.000 kg	14.000 kg	Rp. 7.000.000
17	Tumini	18.000 kg	15.300 kg	Rp. 7.650.000
18	Narisem	18.000 kg	16.760 kg	Rp. 8.380.000
19	Wasilah	18.000 kg	14.120 kg	Rp. 7.060.000

No	Nama	Target	Pencapaian	Gaji pertahun
20	Sinem	18.000 kg	15.520 kg	Rp. 7.760.000
21	Rumiyati	18.000 kg	16.200 kg	Rp. 8.100.000
22	Diah	18.000 kg	17.800 kg	Rp. 8.900.000
23	Turiyah	18.000 kg	17.680 kg	Rp. 8.840.000
24	Warsini	18.000 kg	16.560 kg	Rp. 8.280.000
25	Saliah	18.000 kg	16.740 kg	Rp. 8.370.000
26	Rusmini	18.000 kg	13.560 kg	Rp.6.780.000
27	Sunarni	18.000 kg	17.200 kg	Rp. 8.600.000
28	Dariyah	18.000 kg	18.640 kg	Rp. 9.320.000
29	Tasyati	18.000 kg	17.700 kg	Rp. 8.850.000
30	Satinah	18.000 kg	16.520 kg	Rp. 8.260.000
31	Rasiti	18.000 kg	15.000 kg	Rp. 7.500.000
32	Suklimah	18.000 kg	15.716 kg	Rp. 7.858.000
33	Widarti	18.000 kg	16.944 kg	Rp. 8.472.000
34	Wakem	18.000 kg	14.680 kg	Rp. 7.340.000
35	Misnah	18.000 kg	15.884 kg	Rp. 7.942.000
36	Sudarti	18.000 kg	13.700 kg	Rp. 6.850.000
37	Karsiyah	18.000 kg	15.500 kg	Rp. 7.750.000
38	Rohimah	18.000 kg	14.280 kg	Rp. 7.140.000
39	Muminah	18.000 kg	16.680 kg	Rp. 8.340.000
40	Idah	18.000 kg	15.068 kg	Rp. 7.534.000
41	Alfiah	18.000 kg	14.656 kg	Rp. 7.328.000
42	Atun	18.000 kg	17.600 kg	Rp. 8.800.000
43	Diwen	18.000 kg	16.080 kg	Rp. 8.040.000
44	Disem	18.000 kg	14.500 kg	Rp. 7.250.000
45	Minah	18.000 kg	15.752 kg	Rp. 7.876.000
46	Tasyem	18.000 kg	17.840 kg	Rp. 8.920.000
47	Khom	18.000 kg	16.660 kg	Rp. 8.330.000
48	Kawi	18.000 kg	15.884 kg	Rp. 7.942.000
49	Titi	18.000 kg	16.008 kg	Rp. 8.004.000
50	Inem	18.000 kg	15.452 kg	Rp. 7.726.000

Sumber: PD Mujur Jaya Cilacap

Berdasarkan tabel di atas bagian packing pada th 2017, dapat disimpulkan bahwa para karyawan bagian packing kebanyakan dari mereka berusaha memenuhi target per-tahunnya yaitu 18.000 kg pertahun, dan walaupun pencapaian yang mereka dapat hampir target tapi tetap saja gaji yang mereka terima tetap sedikit.

Bila dilihat dari tabel 1 yang berisi data target, pencapaian dan gaji karyawan bagian packing pertahun dapat disimpulkan gaji packing perbulannya rata-rata hanya Rp.650.000 dibandingkan dengan UMR Cilacap perusahaan PD. Mujur Jaya khususnya pada bagian packing masih jauh dari UMR Cilacap yang sekarang yaitu Rp. 1.900.000. Dengan beban kerja 50 kg per hari upah yang diterima tergolong masih sangat rendah dibandingkan dengan UMR cilacap.

Dari uraian dan data tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. MUJUR JAYA CILACAP (Studi Kasus Pada PD. Mujur Jaya bagian packing, Kroya, Cilacap)”**.

## **B. Definsi Operasional**

Dalam penelitian yang penulis lakukan maka penulis bermaksud untuk mengajukan skripsi dengan judul “ Pengaruh Strss Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD.MUJUR JAYA Cilacap. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul, maka perlu sekali adanya penegasan istilah yang menjadi pokok bahasan istilah sebagai berikut :

### **1. Beban Kerja**

Menurut Peraturan menteri dalam negeri No.12/2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress kerja yang nantinya akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> M. Zainal Arifin dkk, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo), Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016, hlm 65.

Yang dimaksud Beban Kerja dalam penelitian ini adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu misalnya pada bagian packing target yang diberikan 50 kg perhari.

## 2. Kompensasi

Menurut Handoko mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>12</sup>

Yang dimaksud Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan secara finansial maupun nonfinansial dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa gaji, bonus, jamsostek, THR, asuransi kesehatan, bonus pulsa dan lain sebagainya.

## 3. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>13</sup>

Yang dimaksud Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## C. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan harus dapat mencakup dan menunjukkan semua variabel maupun hubungan variabel satu dengan yang lain yang hendak diteliti.<sup>14</sup>Dari pernyataan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Mujur Jaya, Kroya Cilacap?

<sup>12</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm. 155.

<sup>13</sup> Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kopanitia*. Jurnal AGORA, Vol 3, No.2, (2015), hlm 29.

<sup>14</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), Cet. I, hlm.



2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Mujur Jaya, Kroya Cilacap?
3. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Mujur Jaya, Kroya, Cilacap?
4. Diantara beban kerja dan kompensasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Tujuan Penelitian :
  - a. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Mujur Jaya, Kroya Cilacap.
  - b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD Mujur Jaya, Kroya Cilacap.
  - c. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD Mujur Jaya, Kroya, Cilacap.
  - d. Untuk mengetahui diantara beban kerja dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat dari Penelitian ini adalah :
  - a. Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan khususnya ekonomi syariah mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PD Mujur Jaya.
  - b. Adapun secara praktis, hasil studi ini merupakan bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi perusahaan di Cilacap maupun

perusahaan lain dalam pemberian motivasi apabila mengalami beban kerja serta kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Bagi perusahaan PD Mujur Jaya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadikan perbaikan dan informasi kepada semua pihak agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi, penulis akan menguraikan tentang sistematika pembahasan yang dibagi dalam lima bab sebagai berikut:

Bab pertama, adalah pendahuluan yang mencakup sub bab mengenai latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, berisi tentang landasan teologis dan landasan teori.

Bab tiga, adalah berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian di PD Mujur Jaya, meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data penelitian dan analisis data penelitian.

Adapun Bab empat, membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Sedangkan Bab lima, adalah bab penutup, yang berisi tentang kesimpulan dan saran sebagai akhir dari isi pembahasan.

Pada bagian akhir karya tulis ini, penyusun mencantumkan data-data terkait seperti dokumen, daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan lain sebagainya yang menunjang penelitian.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya Cilacap. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Variabel independen beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.571, menggunakan  $\alpha$  sebesar 0.05 dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000. Sehingga variabel independen beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya Cilacap.
2. Variabel independen kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.776, menggunakan  $\alpha$  sebesar 0.05 dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000. Sehingga variabel independen kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD. Mujur Jaya Cilacap.
3. Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
4. Diantara variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_2$ ). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar daripada nilai koefisien korelasi beban kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,776.

### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Kompensasi perlu ditingkatkan pada bagian packing supaya dapat sesuai UMR Cilacap pada PD. Mujur Jaya Cilacap. Dan untuk para

karyawan lebih meningkatkan kinerjanya supaya target dari perusahaan dapat tercapai.

2. Sebaiknya karyawan harus tetap mempertahankan prestasinya supaya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bagi perusahaan, sebaiknya kompensasi bagian packing lebih diperhatikan lagi supaya kinerja karyawan packing lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Anatan, Lina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi, Marihot Tuo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hadi, Sutrisno. 1997. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dkk. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jackson dkk. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resource)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Koentjaraningrat. 1994. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber daya manusia edisi kedua*. (Bandung: Alfabeta).
- Siagian, Sondang. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryabrata, Sumadi. 1994. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susilo, Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Warto, Alizar Isna. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikatif dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

### **JURNAL:**

- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol. 1, No. 1 Desember
- Hakim, Khairul. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 11 No.02.
- Julvia, Cristine.2016. *Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16 No. 1.
- Junita, Audia. 2011. *Konflik Peran sebagai salah satu pemicu stress kerja wanita karir*. Jurnal Keuangan dan Bisnis, Vol.3, No.2.
- Leonardo, Edrick dkk. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kopanitia*. Jurnal AGORA, Vol 3, No.2.
- Novi Charisma, Chadek dkk. 2014. *Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian tenaga penjualan UD Surya*

*Raditya Negara. e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen. Vol 2, tahun 2014.*

Potale, Rocky. 2015. *Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang utama Manado.* Jurnal EMBA.Vol.3 No.1

**SKRIPSI:**

Ghaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri(Persero).* Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Hassanudin Makasar.

Hermita. 2011. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Tonasa (Persero) Pangkep.* Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Hassanudin Makasar.

Indra Gunanto, Christian. 2002. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.* skripsi, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial. Universitas Sanata Dharma.

Suryani, Ratna. 2011. *Pengaruh kompensasi dan stress kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada quality assurance di PT Liebra Permana,* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung.

Zakiyah Afifah, Sulthana. 2016 . *Pengaruh Etos dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga,* Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

**IAIN PURWOKERTO**