

## **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN LESTARI**

**Sadiman**

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

[sadiman304@gmail.com](mailto:sadiman304@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to determine how much influence workload, compensation and division of labor have on the performance of Rumah Makan Lestari employees. Sampling in this study using non-probability sampling with a sampling technique that is a saturated sample with a total sample of 47 respondents. The results of this study conclude that workload and compensation through two-way hypothesis testing affect the performance of the employees of Rumah Makan Lestari. Meanwhile, through a simultaneous test, it was found that the workload, compensation and division of labor together affect the performance of Rumah Makan Lestari employees. The results of this study imply that workload, compensation and division of labor are variables that need improvement and review to trigger performance attitudes in Rumah Makan Lestari employees.*

*Keywords: Workload, Compensation, Division of Work and Employee Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability* sampling dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi melalui uji hipotesis dua arah berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja adalah variabel yang perlu perbaikan dan peninjauan kembali untuk memicu sikap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari.

Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Pembagian Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Sekarang ini bisnis kuliner banyak diminati pelaku bisnis di Indonesia, karena bisnis yang bergerak dibidang kuliner ini termasuk bisnis dengan profit yang besar dan juga banyak diminati masyarakat di era globalisasi. Selain itu gaya hidup masyarakat yang meningkat dengan kebiasaan untuk membeli makanan di restoran dengan tujuan lebih efisien serta sebagai sarana refreasing, untuk pertemuan dengan rekan bisnis, mengadakan acara spesial dengan keluarga, kerabat, pacar, maupun teman dan lain - lain. Selain hal tersebut kuliner atau makanan adalah salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Restoran adalah suatu usaha yang menyediakan pelayanan jasa makanan dan minuman

yang diperuntukan bagi masyarakat umum, yang mendatangkan keuntungan yang mana basis utamanya termasuk didalamnya adalah penjualan makanan dan minuman kepada masyarakat umum. Secara umum restoran termasuk perusahaan jasa yang dapat didefinisikan sebagai entitas yang melakukan kegiatan usaha dengan memproses bahan baku hingga menjadi makanan siap saji (Sujatno, 2011).

Di Kabupaten Kebumen terdapat restoran *fast Food*, salah satunya adalah Rumah Makan Lestari yang terletak di Karanganyar, yang beralamat di Jl. Revolusi No.6, Karanganyar. Restoran ini letaknya sangat strategis yaitu dipinggir jalur utama jalan raya menuju Jogja sehingga banyak kendaraan yang melewatinya. Rumah Makan lestari ini menyajikan berbagai sajian masakan khas tradisional Indonesia. Segmen pasar dan

target pasar sasaran restoran Rumah Makan Lestari tersebut adalah masyarakat lokal dari semua kalangan dan tamu asing (pendatang) yang berhenti guna mengisi asupan energi yang akan menempuh perjalanan jauh menggunakan transportasi. Bagi masyarakat lokal dan tamu asing (pendatang), tempat makan seperti ini biasanya merupakan sebuah pilihan utama, karena dalam hal ini ada sesuatu hal yang menarik di Rumah Makan Lestari tersebut yaitu dalam pemesanan makanan kita dapat mengambil nasi dan lauk sendiri dengan biaya yang tidak perlu merogoh kantong dalam-dalam yaitu, dengan kisaran harga Rp 20.000 ribu kita sudah bisa menikmati hidangan.

Rumah Makan Lestari memiliki 47 karyawan dengan tingkat SDM yang dilihat dari tahun-ketahun mengalami penurunan, Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pimpinan, Fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa bekerja sesuai standart dikarenakan kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurang diterapkannya budaya organisasi, dorongan, penghargaan dari usaha ini yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan pada tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Disamping itu rendahnya kinerja karyawan secara tidak langsung dapat dibuktikan dari disiplin kerja karyawan dalam bekerja, dan dari data absensi karyawan Rumah Makan Lestari diketahui ada karyawan yang datang terlambat, banyak karyawan tidak menaati aturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya membuat karyawan kurang tepat waktu dalam kerja sehingga banyak pekerjaan yang belum dikerjakan tidak sesuai dengan target restoran. Selain banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir dengan berbagai alasan membuat karyawan yang datang sesuai jadwal terbengkalai menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal. dilihat dari tingkat kinerja yang menurun berdasarkan tolak ukur penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2002 : 95) ada lima unsur yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja, yaitu kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, tanggung jawab. Sedangkan menurut Dwiyanto (2008 : 50-51) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas. Rumah Makan Lestari yang bergerak dibidang kuliner harus di dukung dengan karyawan yang berkualitas.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan, yaitu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pendapat tersebut didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfini Adolfini, Genita Lumintang (2016) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado” dengan hasil penelitian menunjukan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, penulis melihat adanya beban kerja yang berlebihan

untuk para karyawan terutama dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Setelah melakukan observasi di Rumah Makan Lestari, penulis meminta izin untuk melakukan penelitian kepada pimpinan. Setelah mendapatkan izin, penulis melakukan interview kepada para karyawan. penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan merasakan adanya beban kerja berlebihan yang terjadi selama mereka bekerja. Karena mereka bekerja selama 12 jam dengan kekuatan fisik yang berbeda-beda akan membuat seorang karyawan merasakan kelelahan sehingga bisa mengakibatkan karyawan sakit, dan melakukan pekerjaan tambahan yang tidak ada dalam job deskripsi. Penulis melihat adanya fenomena yang terjadi, maka penulis perlu membahas tentang beban kerja karyawan di Rumah Makan Lestari. Penulis berharap dengan menulisnya topik ini dapat mengurangi tingkat beban kerja pegawai dan membantu tercapainya tujuan restoran tersebut.

Selain beban kerja, hal yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul “Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ganyang (2018:93) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu. Ada beberapa kompensasi yang diperlukan oleh Rumah Makan Lestari misalnya gaji karyawan sesuai dengan UMR. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, penulis menemukan adanya masalah yang terjadi ditempat tersebut yaitu tingkat *turn over* yang tinggi dan pelaksanaan kompensasi yang tidak sesuai di Rumah Makan Lestari ini. Atas dasar hasil dari wawancara kepada karyawan, karyawan yang keluar akibat dari ke tidak puasan atas kompensasi yang diterima oleh karyawan dari manajemen restoran tersebut. Dan jika kondisi ini tidak di tangani tentu nya akan mempengaruhi kunjungan tamu dan tentunya berdampak buruk kepada Rumah Makan Lestari.

Selain kompensasi hal yang mempengaruhi adalah pembagian kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hiskia P Manaroinson, Lucky O Dotulong, Rita N Taroreh (2017) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Mandado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gaesalong Prima Mandado. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, penulis menemukan masalah yang terjadi ditempat tersebut yaitu dalam pembagian kerja masih belum efektif dikarenakan terdapat karyawan yang mengerjakan beberapa bagian sedangkan kita tahu bahwa pekerjaan yang paling efektif adalah bekerja

sesuai dengan pembagian kerja yang sudah ditentukan, sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Dan jika kondisi ini tidak ditangani tentunya akan berdampak buruk pada Rumah Makan Lestari.

Pentingnya sebuah beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Rumah Makan Lestari, hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja karyawan dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Berdasarkan Penelitian diatas peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lestari”.

## METODE

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja yang disampaikan oleh Robbins (2006) yaitu :

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Efektivitas.
- 4) Kemandirian.
- 5) Komitmen Kerja

### Beban Kerja

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Pada variabel beban kerja dibatasi indikator yang disampaikan oleh Putra (2012:22), meliputi:

- 1) Target Yang Harus Dicapai.
- 2) Kondisi Pekerjaan.
- 3) Standar Pekerjaan.

### Kompensasi

Sutrisno (2017:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

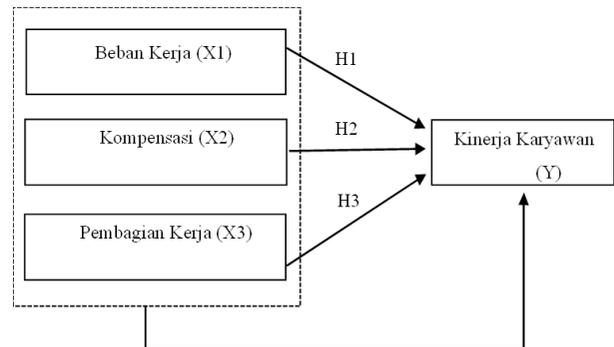
## Pembagian Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2008:215) Pembagian kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi dibagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, dengan masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu tersendiri. Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut (Sutarto, 2012 : 126)

1. Penempatan karyawan.
2. Beban kerja.
3. Spesialisasi pekerjaan.

## Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



## Hipotesis

- H1 :Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.
- H2 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.
- H3 :Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.
- H4 :Beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.

## Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Lestari

## Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:148). Bila dalam metode *non probabilitas* sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yang dijadikan sampel (2009:85). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 47 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga seluruh karyawan Rumah Makan Lestari menjadi obyek penelitian.

**Alat Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan program SPSS for windows version 25.0

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan *alpha*-nya. Bila probability < 0,05 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus:

$$df = n - 2$$

Dimana:

$$df = \text{degree of freedom}$$

$$n = \text{sampel}$$

Sehingga dapat di hitung :  $df = 47 - 2 = 45$ , diperoleh r tabel = 0,2876.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji validitas**

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	3	Signifikan	Valid
X2	4	Signifikan	Valid
X3	3	Signifikan	Valid
Y	5	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variable beban kerja, kompensasi, pembagian kerja, dan kinerja seluruhnya valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
Beban kerja	0,60	0,743	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,699	Reliabel
Pembagian Kerja	0,60	0,651	Reliabel
Kinerja	0,60	0,884	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

**Uji Multikolinieritas**

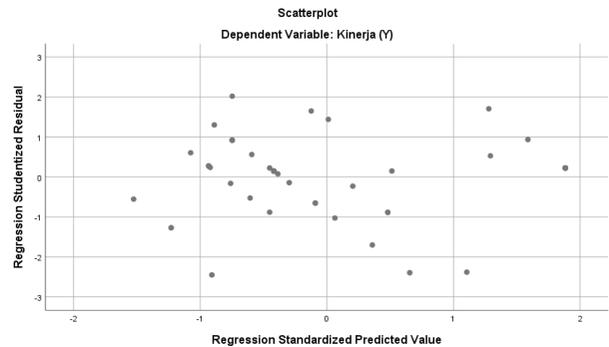
**Tabel 3 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban kerja	0,457	2.187
Kompensasi	0,423	2.364
Pembagian Kerja	0,507	1.971

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

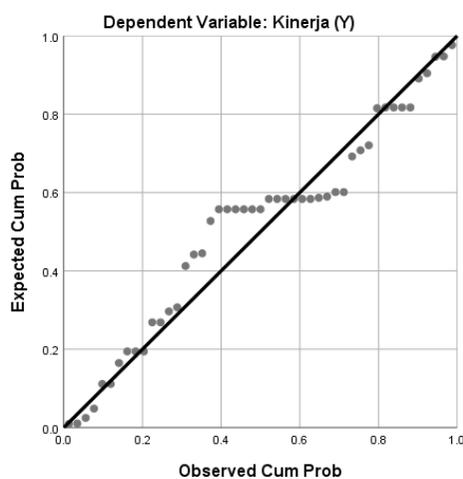


Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas**

**Gambar 3. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 4**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.761	1.217		-2.269	.028		
Beban Kerja (X1)	.704	.144	.423	4.878	.000	.457	2.187
Kompensasi (X2)	.634	.140	.410	4.547	.000	.423	2.364
Pembagian Kerja (X3)	.331	.134	.203	2.462	.018	.507	1.971

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel IV-15 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1b2b3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -2,761  
Nilai konstanta sebesar -2,761 menunjukan bahwa jika variabel beban kerja (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan pembagian kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol, maka nilai Kinerja sebesar -2,761
2. X<sub>1</sub> = 0,704  
Nilai koefisien regresi beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,704. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,704.
3. X<sub>2</sub> = 0,634  
Nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,634. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,634.
4. X<sub>3</sub> = 0,331  
Nilai koefisien regresi pembagian kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,331. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pembagian kerja (X<sub>3</sub>) sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,331.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 5 Uji t**

No	Variable	t hitung	t tabel	Sig	Status
1	Beban kerja	4,878	2,016	0,000	Signifikan
2	Kompensasi	4,547	2,016	0,000	Signifikan
3	Pembagian kerja	2,462	2,016	0,018	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Lestari. Hasil t hitung untuk variabel Beban Kerja ( t = 4,878 ) lebih besar dari t tabel ( t = 2,016 ) dengan tingkat signifikansi ( α = 0,000) lebih kecil dari ( α = 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.
- b. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari. Hasil t hitung untuk variabel Kompensasi ( t = 4,547) lebih besar dari t tabel ( t = 2,016) dengan tingkat signifikansi ( t = 0,000) lebih kecil dari ( α = 0,05) berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.
- b. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari. Hasil t hitung untuk variabel Pembagian Kerja yaitu ( t = 2,462) lebih besar dari t tabel ( t = 2,016) dengan tingkat signifikansi ( t = 0,018) lebih kecil dari ( α = 0,05) berdasarkan hasil tersebut maka berarti Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari.

**Uji simultan F**

**Tabel 6**  
**Ringkasan Hasil Uji F simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	211.634	3	70.545	82.450	.000 <sup>b</sup>
Residual	36.791	43	.856		
Total	248.426	46			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh f hitung sebesar 82,450 dan lebih besar dari f tabel yaitu (f= 2,82) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari (α=0,05) yang berarti bahwa hipotesis 4 diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel pembagian kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari.

**Uji koefisien determinasi**

**Tabel 7. Uji koefisien determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.842	.92499

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil di atas, nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,842 atau 84,2% berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari dan sisanya sebesar 0,158 atau 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji t variabel beban kerja menunjukkan bahwa (4,878) lebih besar dari t tabel (2,016) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi kinerja karyawan Rumah Makan Lestari dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfini Adolfini, Genita Lumintang (2016) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado” Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil uji t variable kompensasi menunjukkan bahwa (4,547) lebih kecil dari t tabel (2,016) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Hal ini menjelaskan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan Rumah Makan Lestari meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Lestari dan jika sebaliknya maka akan

menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan judul “Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”, dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja. Hasil uji t variabel pembagian kerja menunjukkan bahwa (2,462) lebih besar dari t tabel (2,016) dengan tingkat signifikansi (0,018) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari. Hal ini menjelaskan bahwa jika pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan Lestari dan sebaliknya pembagian kerja yang tidak sesuai maka akan menurun kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Hiskia P Manaroinsong, Lucky O Dotulong, Rita N Taroreh (2017) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Mandado”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gaesalong Prima Mandado..

4. Pengaruh beban kerja kompensasi dan pembagian kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui beban kerja kompensasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung sebesar (82,450) dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,82) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil dari uji simultan (F) yaitu semakin rendah beban kerja yang diberikan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan serta kesesuaian pembagian kerja pada karyawan Rumah Makan Lestari maka kinerja karyawan akan meningkat.

**SIMPULAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai beban kerja kompensasi dan Pembagaian kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lestari. Artinya semakin rendah beban kerja yang diberikan oleh

Rumah Makan Lestari maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja pada karyawan juga semakin rendah.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan Rumah Makan Lestari dalam menerapkan kinerja
3. Pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kesesuaian dalam pembagian kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja pada karyawan Rumah Makan Lestari begitu pula sebaliknya semakin sesuai pembagian kerja yang diberikan pada karyawan maka akan semakin baik.
4. Beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja secara simultan atau keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Rumah makan Lestari. maka dapat dikatakan bahwa Beban kerja, kompensasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari, Y. dan Wulansari, R. 2021. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 139-144.
- Castana, C., dan Widodo, S. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma*, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Dewi, A. D. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Entong, Andi Tenri Chahya Sari, dan Diah Anggraeni. 2020. *Kinerja Komisi Pemilihan Umum Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pendatang Pada Pilpres 2019 Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan*. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* 12.4 (2020): 753-774.
- Fauzi, M. R. 2014. *Penggunaan Google Form Sebagai Alat Evaluasi Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia: Studi Deskriptif Analitis pada Kelas VIII di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lembang*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jufrizen, J. 2018. *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. The National Conference on Management and Business (NCMAB).
- Karyadi, Muhamad. 2019. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas keuangan Desa (Studi di Kecamatan Aikmel dan Kecamatan Lenek Tahun 2018)*. Lombok NTB: Universitas Gunung Rinjani.
- Mariadi, A., dan SE, S. C. R. 2017. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*. Bandung: Unpas Bandung.
- Moulintha, T. 2022. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember).
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfini Adolfini, dan Genita Lumintang. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.1.
- Nisa, R. A. 2022. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur)*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. 2022. *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Palinggi, Y. 2015: *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Rinjani Kartanegara*. Kutai Kertanegara: UNIKARTA.
- Pradita, K. D., Hartono, A., dan Firdausi Mustoffa, A. R. D. Y. A. N. 2019. *Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan*. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 87-100.
- Prasetyo, B. S. B. 2017. *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kembar Jaya Jombang*. Jombang: STIE PGRI Dewantara.

- Puspitasari, D. A., Lestari, T., & Inayah, N. L. 2021. *Pengaruh Persepsi, Pengetahuan Akuntansi, dan Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi untuk Berkarir di Bidang Akuntan Publik*. UBHARA Accounting Journal, 1(2), 391-399. (Studi pada Kesekretariatan Panwascam di Kabupaten Kebumen). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Rambi, R. 2015. *Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).
- Sari, Indah Nurmala. 2018. *Analisis Dampak Komunikasi dan Profesionalisme Waiter pada Citra Guest House (Studi pada Fendi's Guest House Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E.. 2020. *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, E., & Linda, V. N. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka*. Jurnal Manajemen, 6(2), 25-36.
- Situmorang, G. Y., dan Lumbanraja, P. 2012. *Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Perusahaan Dengan Prestasi Kerja Di Kantor Pertanahan Kota Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Suhadi, F. A. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tabassam Almakshum Tour Dan Travel*. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Sujatno, A. Bambang. 2011. *Hospitality; Secret Skill, Attitudes, and Performances for Restaurant Manager*.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung*. Sustainable Competitive Advantage (SCA), 8(1).
- Wakhid, Y. A. 2018. *Pengaruh Kualifikasi Akademik Guru Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Diniyah Se-Kecamatan Mlarak Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Wiranata, E. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan*. Kindai, 17(2), 142-152.
- Zulaikha, I., dan Parmin. 2019. *Analisis pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pelaksana PNS dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*