

Pengaruh Penempatan Karyawan, Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pionir Beton Industri

Feby Nur Janah¹⁾, Hendy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: febyn712@gmail.com

²⁾ Email: hendy.tannady@kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the impact of employee placement, workload, and compensation on employee performance at PT. Industrial Concrete Pioneers. The number of samples as many as 125 respondents with purposive sampling method. IBM SPSS Statistics 20 program for multilinear regression analysis. This study uses a quantitative method through a questionnaire survey distributed from google form. The results in the study can be seen that each independent variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Partially Pioneer of Industrial Concrete and guidelines by conducting training and job development programs, holding a morning briefing before work to ensure and evaluate the work that has been done, reviewing employee bonuses that are in accordance with employee performance, and paying attention to enthusiasm and providing more motivation to employees to complete the task on time.

Keywords: Employee Placement, Workload, Compensation, Employee Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak pengaruh penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pionir Beton Industri. Jumlah sampel sebanyak 125 responden dengan metode purposive sampling. Program IBM SPSS Statistics 20 analisis multilinear regresi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebarkan dari google form. Hasil dalam penelitian dapat dilihat bahwa setiap variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pionir Beton Industri secara parsial dan pedoman dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan kerja, mengadakan briefing pagi sebelum bekerja agar memastikan dan mengevaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan, meninjau ulang tentang bonus karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan, dan memperhatikan semangat juga memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

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

I. PENDAHULUAN

PT. Pionir Beton Industri memiliki kinerja karyawan yang dapat dilihat dari motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan penempatan para karyawan. Dalam struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan yang baik dan sistematis,

maka setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik apabila sesuai dengan keahlian dan ketrampilan. Berikut ini disajikan pertanyaan untuk pra-survey bagi karyawan di PT. Pionir Beton Industri pada divisi Technical Support.

Pada dasarnya penempatan karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah melalui proses

perekrutan dan seleksi untuk menempatkan calon karyawan dengan harapan memiliki kualitas, kuantitas dan secara ideal yang memiliki keahlian dan ketrampilan. Menurut Prayudi (2017, p. 16) bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Sehingga sebelum mendapatkan penempatan posisi jabatan, diharuskan melakukan proses training terlebih dahulu.

Pada penempatan karyawan yang tidak memiliki dasar ketrampilan, keahlian. Perubahan dalam jobdesc pekerjaan akan memengaruhi cara orang dalam bekerja. Menurut Dwinati et al (2019, p. 87) menegaskan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

Pemberian kompensasi menurut Sangkaen et al (2019, p. 99) memberitahukan kompensasi merupakan sesuatu tanda terima oleh karyawan dalam bentuk balas jasa terhadap kinerja yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi terhadap karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan, maka karyawan akan memenuhi kewajiban mereka

dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

PT Pionir Beton Industri sebuah perusahaan gabungan joint venture antara PT Super Beton Perkasa Industri anak perusahaan dari PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk yang berfokus dibidang ready-mix concrete (RMC) yaitu Beton Siap pakai yang diproduksi di batch plant, sesuai dengan desain campuran yang direkayasa. Dalam mengolah produk juga dijaga dengan ketat sehingga memiliki tujuan untuk memaksimalkan mutu beton yang akan dibuat, penjelasan mengenai mutu beton dapat dilihat secara rinci pada pengertian ready mix dan mutu beton.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan pada PT. Pionir Beton Industri sangatlah penting bagi kesuksesan yang akan didapat dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik juga merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan pada PT. Pionir Beton Industri dengan kurangnya rasa puas terhadap hasil kinerja dari segi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, dan banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Selain kinerja karyawan yang menjadikan nilai untuk kesuksesan bagi sebuah perusahaan, memperhatikan sistem penempatan kerja karyawan dengan tepat dapat mempengaruhi kesuksesan bagi perusahaan. Adapun fenomena mengenai Penempatan kerja di PT. Pionir Beton Industri Cabang Pulogadung, melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, didapatkan adanya fenomena mengenai posisi ataupun jabatan yang diduduki oleh karyawan tidak sepenuhnya berhubungan langsung

dengan kompetensi individu yang mereka miliki, penempatan jabatan yang tidak sesuai terhadap konsep penyesuaian jabatan dengan kompetensi yang ada pada diri individu karyawan. Pada PT. Pionir Beton Industri karyawan yang awalnya ditempatkan di bagian sales bisa dipindahkan ke bagian technical support, padahal karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang technical support, hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan dalam bekerja menghasilkan beban kerja yang berlebih. Berdasarkan hasil data yang diperoleh penempatan karyawan PT. Pionir Beton Industri Tbk sebagai berikut:

Penempatan karyawan Asset sebanyak 6 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 16,66%, dan System Development & PQAS sebanyak 3 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tinggi sesuai kebutuhan sebanyak 33,33%. Sehingga dapat disimpulkan penempatan karyawan masih belum sesuai berdasarkan tingkat pendidikannya yang telah ditempuh oleh karyawan.

Karyawan PT. Pionir Beton Industri divisi *technical support* memiliki tugas untuk merancang, memilih material yang bermutu tinggi dalam produksi beton serta menentukan mutu kekuatan beton itu sendiri, dan mengecek adanya perubahan design saat adanya proyek di lapangan. Akan tetapi pada saat pandemi, perusahaan melakukan pengurangan karyawan dalam setiap departemen yang mengalami masalah untuk jumlah karyawannya. Karyawan yang tidak terkena pengurangan ditambahkan *jobdesc* oleh atasan. Penambahan *jobdesc* sendiri pun mengalami permasalahan dalam beban kerja bagi karyawan pada divisi tersebut. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari karyawan divisi *technical support*, penambahan tugas yang diberikan oleh

atasan seperti menginput laporan pengecoran di proyek, dan menginput *request* laporan sebuah proyek yang seharusnya dilakukan oleh bagian administrasi. Penambahan tugas tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diterima pada divisi *technical support* sebelumnya, sehingga kurangnya pemahaman dalam mengerjakan tugas barunya yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Para karyawan memberikan usul kepada atasan agar adanya penambahan karyawan untuk mengurangi beban kerja yang diterima oleh karyawan pada divisi *technical support* sampai saat ini.

PT. Pionir Beton Industri melakukan program kompensasi kepada karyawan. Adapun sistem penggajian yang diberikan oleh PT. Pionir Beton Industri kepada karyawannya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan yaitu setiap bulan, dimana pemberian gaji didasarkan atas tingkat jabatannya.
2. Bonus
Bonus diberikan berdasarkan pada kinerja masing-masing individu dan tingkat laba yang diperoleh oleh perusahaan.
3. Asuransi
Diperoleh oleh seluruh karyawan yang berstatus tetap PT. Pionir Beton Industri cabang Pulogadung.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan yang diberikan, apabila semakin besar tingkat kebutuhan saat ini, sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. PT. Pionir Beton Industri memberikan kompensasi berupa gaji yang terbilang sangat mencukupi dalam membantu perekonomian keluarga, bahkan dapat menabung untuk hal yang lain, bonus tahunan, dan asuransi. Namun disaat

pandemi berlangsung peneliti mendapatkan informasi bahwa kebanyakan karyawan mengeluhkan jumlah kompensasi atau tunjangan yang mereka dapatkan tidak sama seperti tahun sebelum adanya pandemi Covid-19. Karyawan merasakan ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban tanggung jawab pekerjaan mereka yang didapatkan oleh atasan setelah pandemi, karyawan di bagian *technical support* sekarang memiliki tugas tambahan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* sebelumnya. Selain itu, manajer *technical support* tidak memiliki gerakan terhadap manajemen perusahaan untuk memberikan gaji atau bonus tambahan terkait dengan *jobdesc* yang semakin banyak diberikan kepada karyawan di divisi *technical support*.

PT. Pionir Beton Industri memiliki kinerja karyawan yang dapat dilihat dari motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan penempatan para karyawan. Dalam struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan yang baik dan sistematis, maka setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik apabila sesuai dengan keahlian dan keterampilan. KPI bagi PT. Pionir Beton Industri merupakan instrumen dalam menilai dan mengukur kinerja individu karyawan. Hal ini bertujuan agar pihak perusahaan dapat memetakan dan mengatur SDM-nya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Melalui penilaian kinerja, manajemen PT. Pionir Beton Industri memiliki catatan potensi pengembangan pada karyawan. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekap Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pionir Beton Industri tahun 2017-2019

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Dibawah Ekspektasi	23,00 %	11,10 %	12,50%
Memenuhi Ekspektasi	45,10 %	28,90 %	40,00%
Diatas Ekspektasi	31,90 %	60,00 %	47,50%

Sumber : Hasil olah data PT. Pionir Beton Industri tahun 2021

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pionir Beton Industri memiliki kenaikan dan penurunan terhadap kinerjanya pada setiap tahun. Berdasarkan hasil yang didapat dari hasil laporan penilaian kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri tahun 2017-2019 menyatakan jumlah karyawan yang tergolong dalam kriteria “diatas ekspektasi” mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 12,50%. Sedangkan jumlah karyawan yang tergolong dalam kriteria “dibawah ekspektasi” justru meningkat sebanyak 1,40%. Fenomena ini menarik untuk dibahas karena berdasarkan rekap laporan hasil penilaian karyawan tahun 2017, terlihat bahwa predikat kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri mengalami penurunan.

Berikut merupakan hasil penyebaran pra-survey sementara terhadap 43 responden di PT. Pionir Beton Industri dengan menggunakan analisis skala guttman, menurut Riyanto & Hatmawan (2020, p. 26) menjelaskan skala guttman adalah bentuk skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Bentuk jawaban dari skala guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak.

Hasil pra-survey dengan skala guttman dari 43 orang karyawan PT.

Pionir Beton Industri dengan menyebarkan kuesioner pada tanggal 7-9 Maret 2021 untuk mengetahui kinerja karyawan. Sebanyak 39 responden menyatakan setuju bahwa diberikan kompensasi sesuai jumlah yang tertera. Sebanyak 43 responden menyatakan setuju bahwa ditempatkan dalam pekerjaan yang tepat. Sebanyak 38 responden menyatakan setuju bahwa mereka diberikan pelatihan dalam promosi jabatan. Sebanyak 42 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki rasa aman dalam masa depan seperti mendapatkan uang pesangon. Sebanyak 34 responden menyatakan setuju bahwa memiliki hubungan yang baik dalam rekan kerja. Sebanyak 32 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan baik terhadap pemimpin di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan titik kesesuaian diatas 50% yaitu 55% yang dapat diartikan bahwa responden memberikan jawaban setuju perihal kinerja karyawan yang masih dikatakan kurang karena, penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman, beban kerja yang ditambahkan, serta kompensasi yang tidak sesuai dari hasil yang didapat pada karyawan.

Berdasarkan hasil survey pada latar belakang maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian berjudul **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PIONIR BETON INDUSTRI”**.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

Menurut Situmorang et al (2020, p. 245) menegaskan bahwa Penempatan

karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Menurut Dwi & Prayudi (2020, p. 11), menyatakan bahwa pengertian pada beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Prayudi (2017, p. 17) kompensasi menurut kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang beserta topik yang sudah dijelaskan maka peneliti menggunakan metode positivistik. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020, p. 28) jenis data kuantitatif yaitu data berbentuk sebuah angka-angka yang dapat diperoleh melalui penyebaran pada kuesioner dan data yang dilakukan melalui analisis statistik. Alat yang digunakan dalam menghitung statistika dengan *IBM SPSS Statistics 20*.

B. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013, p. 23) metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam sebuah penelitian pada populasi dan sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen dalam penelitian.

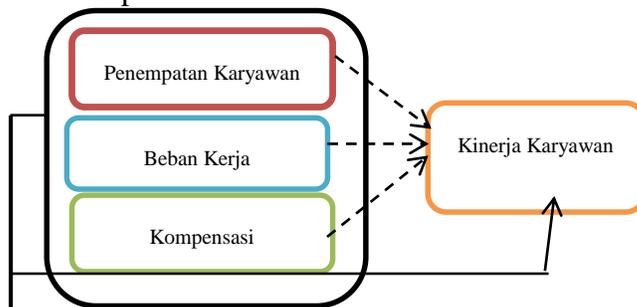
C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Riyanto & Hatmawan (2019, p. 28-29), kuesioner adalah suatu teknik dalam mengumpulkan data yang berjumlah besar secara tidak langsung (peneliti dapat membuat pertanyaan dalam bentuk konvensional (cetak) atau secara online (seperti google

from). Dalam menggunakan model kuesioner, peneliti menggunakan model kuesioner dengan skala *likert*. Menurut Sudaryono, (2017, p. 186) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang mengacu dalam mengambil keputusan interval yang ada dalam pada alat ukur, skala *likert* melalui pertanyaan dan dukungan sikap dengan mengungkapkan kata-kata.

D. Teknik Analisis Data

Model konseptual merupakan suatu ringkasan pada diagram dengan konsep pemikiran yang menghubungkan antara variabel yang dapat diyakini memiliki dampak pada variabel lainnya melalui teori dalam tinjauan pustaka. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dirangkum dari beberapa variabel terikat yaitu penempatan karyawan, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, maka dapat dihasilkan dengan cara positif dan signifikan. Berikut gambaran pada model konseptual:



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian (Sumber: Olahan Peneliti, 2021)

Keterangan : - - - -> = Berpengaruh parsial

————> = Berpengaruh simultan

Seperti dapat dilihat pada gambar sebelumnya, ketika variabel X dengan variabel Y saling berhubungan. Bahkan dalam sketsa, arah tulisan ilmiah ini menunjukkan bahwa pada dasarnya yang

akan peneliti cari adalah hubungan yang menghasilkan pengaruh antara ikatan $X1 - X2 - Y$ dan $X3 - Y$.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hipotesis sementara dari permasalahan yang terdapat dalam masalah yang terkandung dalam pernyataan pada rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono dalam Syamsunie (2018, p. 28) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dimana terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui *Google Form* dalam menyebarkan kuesioner kepada para responden pada PT. Pioner Beton Industri dengan target yang diinginkan minimal 125 responden. Pengumpulan data dimulai dari 16 Mei 2021 sampai dengan 25 Mei 2021. Karakteristik untuk para responden meliputi jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, pendidikan, dan status karyawan didalam perusahaan tersebut.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-Laki	88	73,2%
Perempuan	37	26,8%
Jumlah	125	100%

(Sumber Tabel: Laporan Peneliti)

Dalam responden berdasarkan pada jenis kelamin, kesimpulan yang didapat bahwa untuk karyawan laki-laki memiliki persentase lebih besar sekitar 73,2% dengan jumlah frekuensi 88 orang dan untuk karyawan perempuan memiliki persentase sekitar 26,8% dengan jumlah frekuensi 37 orang maka dari kesimpulan tersebut dikatakan karyawan pada PT. Pionir Beton Industri lebih berdominasi kepada karyawan laki-laki.

Tabel 3 Hasil Uji analisis Regresi Multiples (Berganda)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,427	2,211

Sumber: Data yang diolah, 2021

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk arah dalam hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen. Rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat/dependen

a = Konstanta

b₁,b₂,b₃= Koefisien Regresi

X₁, X₂, X₃= Variabel Bebas/independen

Hasil Uji Multilinear Regresi seperti pada gambar berikut ini: Berdasarkan tabel 2. pada hasil regresi linear berganda bahwa persamaan tersebut menunjukkan kenaikan satu-satuan pada variabel penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.

Pada nilai kinerja karyawan sekitar 6,200 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika pihak manajemen PT. Pionir Beton Industri akan mengimplementasikan

strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan maka variabel yang diprioritas yaitu penempatan karyawan, karena menghasilkan beta lebih besar yaitu sebesar 51,5%, sedangkan selanjutnya pada variabel beban kerja dengan beta sebesar 16,9%, dan pada variabel kompensasi dengan beta sebesar 19%.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	375,617	3	125,206	25,608	,000 ^b
1 Residual	469,373	96	4,889		
Total	844,990	99			

a. Predictors: (Constant), SKR.X3, SKR.X2, SKR.X1

b. Dependent Variable: SKR.Y

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3. pada hasil koefisien determinasi (R²) yang didapat pada nilai Adjusted R Square = 0,427 = 42,7%. Ini berarti variabel independen penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi pada variabel dependen kinerja karyawan sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% didapat melalui variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	6,200	1,756	,001
SKR.X1	,515	,120	,000
SKR.X2	,169	,047	,001
SKR.X3	,190	,065	,004

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4. pada hasil ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang memunculkan nilai sekitar 25,608. Sedangkan dalam rumus hitung F tabel (k;n-k-1) yaitu (3;121) dengan

probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,68, sehingga F hitung 25,608 > F tabel 2,68. Dalam uji simultan pada nilai Signifikansi (Sig.) output Anova diambil melalui nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). Artinya, pada variabel independen penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Tabel 6 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,200	1,756		3,530	,001
1 SKR.X1	,515	,120	,403	4,302	,000
SKR.X2	,169	,047	,274	3,601	,001
SKR.X3	,190	,065	,275	2,935	,004

a. Dependent Variable: SKR.Y

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5. pada hasil ditunjukkan dengan hasil perhitungan Uji T untuk membandingkan nilai hitung pada tabel 4.21. dengan nilai signifikansi 0,05 yang didapat pada rumus t tabel sebagai berikut : $t(\pi, n - k) = t(0,05, 121) = 1,97$, maka kesimpulan yang didapat untuk uji T, yaitu:

1. Penempatan Karyawan (X1)

Berdasarkan tabel 4.21. hasil nilai t hitung pada penempatan karyawan (X1) sekitar 4,302 dari 1,97 (t hitung > t tabel, maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen).

Berdasarkan tabel 4.21. hasil nilai t hitung pada beban kerja (X2) sekitar 3,601 dari 1,97 (t hitung > t tabel, maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen).

3. Kompensasi (X3)

Berdasarkan tabel 4.21. hasil nilai t hitung pada kompensasi (X3) sekitar 2,935

dari 1,97 (t hitung > t tabel, maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen).

IV. SIMPULAN

Simpulan

1. Pada variabel Penempatan Karyawan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pada variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Pada variabel Penempatan Karyawan (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi Manajerial

1. PT. Pionir Beton Industri bahwa untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan kerja supaya mendorong karyawan mengasah kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan.
2. PT. Pionir Beton Industri selalu mengadakan briefing pagi sebelum bekerja agar memastikan dan mengevaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan atau dalam proses pekerjaan.
3. PT. Pionir Beton Industri untuk meninjau ulang tentang bonus karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan dan memperbaikinya agar dapat memuaskan karyawan.
4. PT. Pionir Beton Industri harus memperhatikan semangat dan memberikan motivasi yang lebih

terhadap karyawan sehingga menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Y. B. (2019, Juli). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP MANADO*. *Jurnal EMBA*, 7, 2811 – 2820.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- AM, E. N. (2020, Mei). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa*. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, 11, 2396-2402.
- Astuti, M. W. (2018, April). *Analisis Kinerja Pegawai PT. TIRTA INVESTAM*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9, 22-36.
- Dwi, N. A. (2020, February). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT*. *Jurnal Psychomutiara*, 3, 9-17.
- Dwianto, A. S. (2019, Juni). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2, 209-223.
- Dwinati, B. N. (2019, Maret). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAH DINAS KEBERSIHAN KOTA MATARAM)*. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 8, 86-100.
- Effendy, I. (2016, Oktober). *PENGARUH PEMBERIAN PRE-TEST DAN POST- TEST TERHADAP HASIL BELAJAR MATA DIKLAT HDW.DEV.100.2.APADA SISWA*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1, 81-88.