

Pengaruh Workload dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada PDAM OKU)

Siti Fatimah Az Zahra¹, Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak²

¹Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan

²Dosen Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Email: bianilee.23@gmail.com¹, yulistiadevi@radenintan.ac.id²

Abstract

Employee performance has a close relationship with the progress and even success of a company, this can be seen from the achievements the company has made or how capable the company is of solving internal and external company problems. Workload according to portion and compensation must be given properly in order to create company goals so that employee performance improves for the better. This research uses quantitative methods. The results of this study are (1) workload has a positive and significant effect on the performance of employees of drinking water companies in PDAM OKU, (2) compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of drinking water companies in PDAM OKU, (3) workload and compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of drinking water companies in PDAM OKU, (4) in the Islamic business perspective on employee performance, namely employees must do their work with regularity and good performance standards to achieve common goals. In addition, employees in the world of work must work well and sincerely, so that they get good rewards according to the performance they have done.

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Performance, PDAM OKU*

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kemajuan bahkan keberhasilan dari sebuah perusahaan, hal ini dilihat dari prestasi yang telah di raih perusahaan atau seberapa mampu perusahaan memecahkan permasalahan internal maupun eksternal perusahaan. *Workload* sesuai porsi dan kompensasi harus diberikan dengan baik agar terciptanya tujuan perusahaan sehingga meningkatnya kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu (1) *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum di PDAM

OKU, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum di PDAM OKU, (3) *workload* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum di PDAM OKU, (4) dalam perspektif bisnis islam pada kinerja karyawan yaitu karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan keteraturan dan standar kinerja yang baik untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu karyawan di dalam dunia kerja harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Kata kunci : *Workload, Kompensasi, Kinerja Karyawan, PDAM OKU*

Pendahuluan

Dunia kini telah masuk dalam era globalisasi yang mengarah pada persaingan ketat di berbagai aspek tanpa terkecuali dunia bisnis. Persaingan antar organisasi atau perusahaan yang ada baik perusahaan lama atau baru berkonsep start up saling menjadi kompetitor dalam meningkatkan perusahaan mereka namun semua itu tidak luput dari sumber daya manusia yang turut serta di dalam kemajuan sebuah perusahaan dalam memenangkan citra nama di antar perusahaan pesaing. Artinya sumber daya manusia ini mempunyai efeksi cukup besar dalam keberhasilan dan melanjutkan keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi.

Hal ini berarti apabila individu pada perusahaan yaitu SDM dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif maka jalannya perusahaan akan searah dari hasil kerja karyawannya begitu juga sebaliknya, dengan kata lain kinerja karyawan menjadi salah satu penentu kelangsungan maupun kemajuan dari sebuah perusahaan. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seseorang pegawai atau unit pekerjaan dalam sebuah instansi/perusahaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, jika waktu penyelesaian tugas melewati

target yang ditentukan, maka hal ini mengindikasikan tidak efektifnya pegawai dalam bekerja (Febriyanti,2013).

Jika beban kerja yang diberikan masih dalam kategori bagian dari kerja karyawan maka dikatakan normal mengikuti kesepakatan yang ada namun bila terjadi berlebihannya beban kerja pada karyawan ini menyebabkan masalah yang tidak bisa diabaikan. Setelah pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik dan sesuai kebijakan perusahaan maka organisasi atau instansi harus memberikan imbalan berupa upah atas hasil kerja karyawan, hal ini sebagai bentuk balas jasa atas tenaga juga waktu yang telah di keluarkan karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan secara langsung maupun imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi (Marwansyah,2014). Memang sudah menjadi hak karyawan bahwa kompensasi di berikan setiap bulannya selain pemberian hak, remunerasi juga meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan menjadi semangat dan lebih baik untuk melanjutkan kinerja mereka selanjutnya.

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kemajuan bahkan keberhasilan dari sebuah perusahaan, hal ini dilihat dari prestasi yang telah di raih perusahaan atau seberapa mampu perusahaan memecahkan permasalahan internal maupun eksternal perusahaan. Workload sesuai porsi dan kompensasi harus diberikan dengan baik agar terciptanya tujuan perusahaan sehingga meningkatnya kinerja karywan menjadi lebih baik.

Dari penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji simultan diperoleh bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal tersebut berarti semakin bertambah beban kerja dan kompensasi yang diterima pegawai Bidang Pengelolaan Aset kabupaten Konawe Selatan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Husin,2021).

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis yaitu (1) Workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) Workload dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Workload, Kompensasi dan Kinerja Karyawan serta pandangan islam terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PDAM Ogan Komering Ulu Kota Baturaja, Provinsi Sumatera Selatan yang beralamatkan Jl. Prof. Ir. Sutami, Baturaja Lama. Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32121. Objek penelitian ini adalah pengaruh workload (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) perusahaan daerah air minum di PDAM OKU. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 197 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling secara nonprobabilitas dengan cara purposive sampling. Sehingga sampel yang layak di penelitian ini adalah semua karyawan yang memiliki masa kerja selama 10 tahun lebih sebanyak 95 orang. Jenis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari penelitian dalam bentuk skala likert atau skala 1-4 yang didapatkan dari jawaban responden dalam bentuk kuesioner yang diukur dalam bentuk angka kemudian diolah menjadi informasi dalam empat jawaban termasuk sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kebenaran dari apa yang diukur. Pada pengujian ini jika semakin tinggi kevalidan suatu fungsi ukur, maka semakin tepat sasaran pengukuran tersebut. Kuesioner dinyatakan valid apabila susunan pertanyaan dapat mengungkapkan variabel yang diukur.

- 1) Nilai pada r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} menunjukkan bahwa suatu pernyataan mampu mengukur variabel yang akan diukur, maka dapat dinyatakan valid atau sah dengan nilai signifikansi 0,05.
- 2) jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa suatu pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, maka dinyatakan tidak valid.

R_{tabel} untuk $N=95$ dengan signifikan 5%

$$R_{Tabel} = df (N2) = df (95-2) = 93 = 0,201$$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Workload (X1)</i>	X1.1	0,713	0,201	Valid
	X1.2	0,712	0,201	Valid
	X1.3	0,582	0,201	Valid
	X1.4	0,679	0,201	Valid
	X1.5	0,598	0,201	Valid
	X1.6	0,628	0,201	Valid
	X1.7	0,671	0,201	Valid
	X1.8	0,620	0,201	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,653	0,201	Valid
	X2.2	0,857	0,201	Valid
	X2.3	0,840	0,201	Valid
	X2.4	0,904	0,201	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,703	0,201	Valid
	Y.2	0,746	0,201	Valid
	Y.3	0,730	0,201	Valid
	Y.4	0,671	0,201	Valid
	Y.5	0,812	0,201	Valid

	Y.6	0,826	0,201	Valid
	Y.7	0,624	0,201	Valid
	Y.8	0,696	0,201	Valid
	Y.9	0,589	0,201	Valid

Sumber : data diolah penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 1 diatas dapat diketahui nilai r hitung pada variabel *workload* (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,201 maka dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel yang diteliti dan dapat digunakan dalam uji selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas disebut juga sebagai kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Cara pengujian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten, begitu juga sebaliknya bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian dinyatakan tidak konsisten atau reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Workload</i> (X1)	8	0,802	Reliabel
Kompensasi (X2)	4	0,829	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	9	0,873	Reliabel
-------------------------	---	-------	----------

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa :

- Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari ke-8 item pertanyaan yang terdapat pada variabel *Workload* adalah sebesar 0,802 atau lebih besar dari pada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kedelapan item pertanyaan pada variabel *Workload* dinyatakan reliabel atau konsisten
- Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari ke-4 item pertanyaan yang terdapat pada variabel Kompensasi adalah sebesar 0,829 atau lebih besar dari pada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat item pertanyaan pada variabel Kompensasi dinyatakan reliabel atau konsisten
- Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari ke-9 item pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,873 atau lebih besar dari pada 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kesembilan item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Prasarat Analisis

Uji prasarat analisis dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa analisis regresi liner berganda memiliki ketetapan dan estimasi yang konsisten. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan dalam uji ini antara lain : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data dalam model regresi dapat dikatakan normal dapat diketahui melalui Uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Dapat dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov yang lebih dari 0,05 berarti data residual berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Asymp Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 3 Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp,Sig.(2 Tailed) sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen (bebas). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

1) Berdasarkan nilai tolerance

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Begitu juga sebaliknya bila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

2) Berdasarkan nilai VIF

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Begitu juga sebaliknya bila nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Workload</i> (X1)	0,721	1,386	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,721	1,386	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 4 pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel workload yaitu 0,721 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel *workload* yaitu 1,386 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel remunerasi, nilai tolerance-nya sebesar 0,721 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,386 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikoleniaritas atau tidak ditemukan korelasi antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual antarsatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan ketentuan bahwa jika nilai sig lebih besar dari

0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya bila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Workload</i> (X1)	0,091	Tidak terjadi heteroskedastistitas
Kompensasi (X2)	0,864	Tidak terjadi heteroskedastistitas

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 5 pada tabel di atas, dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel *workload* (X1) sebesar 0,091 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05). Variabel kompensasi (X2) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel pada model ini aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Workload* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

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

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel *Workload*

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

X_1 = *Workload*

X_2 = Kompensasi

e = Error atau kesalahan yang mungkin terjadi

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (R)
Konstanta	4.409
<i>Workload</i> (X_1)	0,834
Kompensasi (X_2)	0,340

Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS Versi 23 (2024)

Tabel 6 di atas menggunakan bahwa nilai konstanta (a) yang dihasilkan adalah sebesar 4.409. nilai koefisien regresi (b) yang dihasilkan variabel *Workload* adalah sebesar 0,834 dan untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0,340. Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.409 + 0,834X_1 + 0,340X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 4.409. hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dimiliki Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.409
- Nilai koefisien regresi variabel *Workload* adalah sebesar 0,834. Yang artinya apabila *Workload* mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 83,4%
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi adalah sebesar 0,340. Yang artinya apabila Kompensasi mengalami peningkatan satu persen, maka juga akan mengalami peningkatan sebesar 34%

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t merupakan suatu pengujian secara parsial atau masing-masing antara variabel *Workload* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara parsial apabila memiliki nilai Sig lebih kecil dari probabilitas sebesar 0.05 atau memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel}

$$t_{tabel} = t(\alpha(0,05)/2 ; n (95)-k(2)-1) = t(0,025;92)$$

$$t_{tabel} = 1,986$$

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Workload (X1)	12.535	0,000	H ₁ diterima

Kompensasi (X2)	2.922	0,004	H ₂ diterima
--------------------	-------	-------	-------------------------

Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa :

1) Nilai Sig. variabel *Workload* (X1) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.535 atau lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1.986. berdasarkan hasil tersebut, sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa apabila nilai Sig yang diperoleh pada saat uji t parsial lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ dalam penelitian ini dapat diterima. Ini berarti terdapat pengaruh antara *Workload* terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig. adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap kinerja karyawan.

2) Nilai Sig. variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.922 atau lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,986. Maka dapat disimpulkan bahwa H₂ dalam penelitian ini dapat diterima. Ini berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya dilihat pula nilai probabilitas t yakni sig. adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Workload (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan. Suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara simultan apabila memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 atau memiliki nilai f_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai f_{tabel} .

$$F_{tabel} = F(k(2) ; n(95)-k(2) = F(2;93)$$

$$F_{tabel} = 3,10$$

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	Sig.	kesimpulan
Workload (X1)	141,615	0,000	H ₃ diterima
Kompensasi (X2)			

Sumber : data diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh variabel Workload (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 141,615 atau lebih besar dari F_{tabel} 3,10. Berdasarkan hasil tersebut, sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang menyatakan bahwasanya bila nilai Sig. yang diperoleh pada saat uji F simultan lebih kecil dari 0,05 dan memiliki F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,10. Maka dapat disimpulkan

bahwa H_3 dalam penelitian ini dapat diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara *Workload* dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikansi α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05. ini berarti ada pengaruh positif dan simultan antara *Workload* dan kompensasi terhadap karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji T dan Uji F

No	Hipotesis	Hasil Pengujian
1.	<i>Workload</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
2.	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
3.	<i>Workload</i> dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

Sumber : data diolah oleh penulis, 2024

c. Uji Determinasi R^2

Uji Determinasi R^2 merupakan suatu pengujian untuk mengukur seberapa besar kontribusi yang dimiliki variabel *Workload* dan Kompensasi

terhadap variasi perubahan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Dengan kata lain jika nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, maka menunjukkan terdapat pengaruh variabel independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Begitu juga sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya kecil, maka menunjukkan adanya pengaruh variabel independen (X) yang kecil terhadap variabel dependen (Y).

Adapun hasil uji determinasi R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi R^2

Modal Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.869 ^a	.755	.749	.85244
Predictor : (constant), <i>Workload</i> , Kompensasi				
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah penulis menggunakan SPSS versi 23 (2024)

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,755 atau apabila dipersenkan menjadi 75,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Workload* (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki tingkat kontribusi terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu

sebesar 75,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yakni sebesar 24,5%.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan *Workload* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 75,5% dari total 100%. Sementara, sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun penjelasan terkait *Workload* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan studi pada Karyawan PDAM OKU serta peninjauannya dalam perspektif etika bisnis islam adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 12.535 > t_{tabel} sebesar 1.986, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel *Workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Beban kerja yang diberikan pada karyawan mempengaruhi kinerja yang di hasilkan seperti jika beban kerja yang diberikan sedikit maka kinerja karyawan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya beban kerja yang diberikan berlebih maka kinerja karyawan akan menurun. Namun tidak berlaku untuk karyawan PDAM OKU yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan tidak menjadikan beban kerja menjadi hambatan dalam kinerja mereka sebab dari setiap individu secara sadar dan tanggung jawab pada bidang pekerjaan masing-masing beserta beban dari pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini selaras dan diperkuat dengan adanya penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan”. Hasil penelitiannya : Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X_1 memiliki thitung lebih besar dari ttabel yang artinya beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menerima hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula (husin,2013). Selain itu juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni Musa dan Herman dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Beban kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru(M.Nur Deni Musa dan Herman,2020).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2.922 > t_{tabel}$ sebesar 1.986, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kompensasi merupakan hasil atau upah dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan oleh karyawan tentu mempengaruhi kinerja yang juga dihasilkan kepada perusahaan seperti jika kompensasi yang

diberikan cukup atau lebih maka kinerja akan meningkat atau lebih baik sebaliknya jika kompensasi diberikan kurang atau terlambat maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian ini selaras dan diperkuat dengan adanya penelitian dengan judul : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Juragan99 Trans Kota Malang). Hasil penelitiannya :Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. Artinya, kompensasi terbukti mampu memberikan pengaruh akan kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang. semakin tinggi kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Juragan99 Trans Malang (jabarrahman,2021). Selain itu juga diperkuat dengan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Hasil penelitiannya : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin bagus (Danu,2021).

3. Pengaruh Workload dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh variabel *Workload* (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 141,615 atau lebih besar dari F_{tabel} 3,10. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini dapat diterima. Terdapat pengaruh secara simultan berpengaruh dan signifikan antara *Workload* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil nilai uji R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,755 atau 75,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh workload dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum sebesar 75,7%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh menunjukkan bahwa variabel Workload dan Kompensasi bersama-sama sebesar 75,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yakni sebesar 24,5%.

Hasil penelitian ini selaras dengan adanya hasil penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia FibreBoard Industry TBK. Hasil penelitiannya : Berdasarkan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry, Tbk. Berdasarkan hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Siti Eva Fadillah,2021).

Selain itu diperkuat dengan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. Hasil penelitiannya : uji F (simultan) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KKK, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,366 > 3,99$). Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi antara variabel Beban Kerja dan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 50,7% (Rena dkk,2019).

4. Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Apabila kesembilan faktor tersebut terpengaruhi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak positif terhadap komitmen karyawan dengan perusahaan.

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-Shaff ayat 4 :

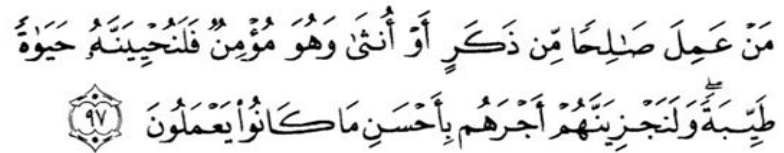
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقِنُّونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ



Artinya; “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Surat al-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan Pengertian kinerja karyawan Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 ;



Artinya; "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Maksud dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian di atas mengenai Pengaruh Workload dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada PDAM OKU) adalah sebagai berikut :

1. Workload berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM OKU. Workload (Beban Kerja) adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya yang mempunyai target tertentu dan harus diselesaikan yang dapat menjadi penyebab terganggunya sistem kerja karyawan hingga

menimbulkan kinerja yang menurun, selain itu beban kerja yang diberikan sudah disesuaikan dengan bidang pekerjaan karyawan sehingga tidak menimbulkan beban kerja berlebih yang dirasakan oleh karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM OKU. Kompensasi merupakan imbal jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan yang diberikan karena telah memenuhi segala kewajiban tugasnya. Kompensasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap workload dan kompensasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dalam perspektif bisnis islam seperti ketika masuk ke dalam sebuah barisan (organisasi) harus melakukan sesuatu yang diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan bersama, standar-standar kinerja yang di arahkan lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat. Selain itu karyawan di dalam dunia kerja harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya penulis akan menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil peneltian ini, adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Ogan Komering Ulu, sudah memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan beban kerja berdasarkan bidang pekerjaan masing-masing karyawannya begitu juga dengan kompensasi atau upah yang diperoleh karyawan sudah dipenuhi oleh pihak perusahaan namun sekiranya memberikan kejelasan mengenai waktu pembayaran kompensasi kepada karyawan. Dengan beban kerja yang sesuai dan kompensasi di berikan tepat waktu maka akan berdampak baik bagi perusahaan sehingga target yang dibuat oleh perusahaan kemungkinan besar akan tercapai.
2. Bagi akademis, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi agar dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.
3. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti efesiensi kerja, etika kerja, kompetensi dll.

Daftar Pustaka

- Aravik, H. (2016). Ekonomi Islam: Konsep, Teori dan Aplikasi serta Pandangan Pemikiran Ekonomi Islam dari Abu Ubaid sampai al-Maududi. Empat Dua Intranspublishing.
- Danu Prawira.H.2021.Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.Skripsi.ITB Ahmad Dahlan Lamongan
- Febriyanti dan Faslah. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balan Permayarakatan Kelas 1 Jakarta Selatan (Bapas)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No. 2 Hal 104

Husin dkk. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium* Volume 10. No. 1.77

Jabarrahman Khuluq. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Juragan99 Trans Kota Malang). Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta, CV. Bandung.

Muhammad Nur Deni Musa & Herman Surijadi. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*. Volume 1. No.2

Rena Yanti dkk. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Volume 14. No.1

Siti Eva Fadillah. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia FibreBoard Industry TBK. Skripsi. Universitas Batang Hari Jambi