

Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Field Force* PT Anugrah Argon Medica Cabang Bandung

Adis Abdul Miftah^{1*}, Rama Chandra Jaya²

Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: adisabdulmiftah@student.inaba.ac.id^{1*},
rama.chandra@inaba.ac.id²

Informasi Artikel:

Received: 20 Desember, Accepted: 27 Desember 2024, Published: 31 December 2024

Abstract

Employee performance is essential to an organization's ability to achieve its goals. A particular organization or institution's success dramatically affects its employees' working conditions. To improve employee performance, companies do various things, such as providing adequate compensation and implementing job promotions that can be implemented fairly by considering aspects of meeting requirements. Through this process, employees are expected to maximize their responsibilities for their work, as well as the workload given. This study aims to determine the effect of compensation, job promotions, and workload on employee performance at PT. Anugrah Argon Medica, Bandung branch. The research method used in this study uses a quantitative approach with a descriptive verification method. The data type used is primary data with a questionnaire data collection technique. The population in this study were employees of PT. Anugrah Argon Medica, Bandung branch, totaling 45 employees. The sampling technique used was a nonprobability sampling technique with total sampling. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The study showed that the distribution of compensation showed somewhat appropriate results, job promotions in the high or very appropriate category, a reasonably high workload, and employee performance assessments classified as moderate or relatively high. The results of the hypothesis testing show that partially (1) Compensation has a significant positive effect on employee performance, (2) Job promotion has a significant positive effect on employee performance, (3) workload has a significant negative effect on employee performance, and (4) simultaneously compensation, job promotion and workload simultaneously have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Job Promotion, Workload

1. Pendahuluan

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis dalam mengelola, mengorganisasikan, mengendalikan, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau bisnis adalah karyawan (Niken Annisa Zulkarnaen et al., 2024). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada suatu bisnis dan memperoleh imbalan atas hal tersebut sesuai dengan ketentuan

Published by:

dan perjanjian. Suatu perusahaan membutuhkan tenaga yang memenuhi persyaratan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh bisnis tersebut. Karyawan atau sumber daya manusia akan menentukan baik buruknya suatu bisnis dan keberhasilan suatu perusahaan (Linawati et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Eka Nurwidayani et al., 2024). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu sangat mempengaruhi kondisi kerja para pegawainya (Yordan Kalos et al., 2023). Hal ini membuktikan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia didalam sebuah instansi atau perusahaan (Alfian & Guswinta, 2023).

PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk farmasi, alat kesehatan dan poduk kesehatan global. Untuk meningkatkan layanan kepada konsumen, maka manajemen PT. Anugrah Argon Medica selalu mengamati dan menilai kinerja pegawainya. Berikut hasil penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung Periode 2021-2023**

Kinerja	Standar Minimim	Periode Tahun			Persentase (%)
		2021	2022	2023	
Sasaran Kerja	75	76	86	86	82.67
Perilaku Kerja	75	80	85	85	83.33
Prestasi Kerja	75	77	80	78	78.33
Total		233	251	249	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bagian Staf SDM PT. Anugrah Argon Medica, 2023

Tabel di atas menjelaskan tentang evaluasi kinerja dari pihak manajemen terlihat bahwa selama tiga periode terakhir, kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica mengalami fluktuasi, pada tahun 2022 mengalami peningkatan namun pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan.

Dari ketiga item kinerja yang menjadi perhatian, item kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica memperoleh hasil presentase terendah, padahal kinerja karyawan ini merupakan hasil kinerja yang sangat penting, karena mengukur hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama oleh perusahaan. Atas dasar tersebut, PT. Anugrah Argon Medica berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan melakukan berbagai cara seperti memberikan kompensasi yang memadai, melaksanakan promosi jabatan yang dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek pemenuhan persyaratan. Melalui proses ini diharapkan karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, serta beban kerja yang diberikan (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023)(Putra & Jaya, 2024).

Kompensasi merupakan bagian penting dari strategi bisnis dalam memotivasi karyawan, serta dalam mempertahankan atau menarik karyawan yang berkualifikasi tinggi untuk meningkatkan

kinerja organisasi (Hidayat et al., 2021). Kemampuan organisasi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan dengan menawarkan gaji yang kompetitif dan penghargaan yang sesuai terkait dengan kinerja dan pertumbuhan bisnis yang lebih baik (Wahyuningsih et al., 2024). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya (Kandangasar, 2022).

Tingkat kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kesempatan promosi jabatan, promosi jabatan bertujuan untuk menempatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada serta melakukan regenerasi sumber daya manusia guna menciptakan keberlanjutan tujuan organisasi (Alyssa Zahra & Wijaya, 2023). Promosi jabatan secara tidak langsung menciptakan persaingan yang sehat sesuai dengan kompetensi sumber daya manusia (Basriani & Marthina, 2017).

Beban kerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini beban kerja juga mencakup kontribusi yang harus diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Apabila beban kerja terlalu tinggi (*overload*) atau terlalu rendah (*underload*) (Arifin et al., 2019), tentu saja akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Beban kerja menunjukkan bahwa individu merasa tugas yang diberikan terlalu banyak dalam keterbatasan waktu yang dimilikinya (Rahayu et al., 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung diketahui dari fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu kinerja karyawan yang belum optimal, yang mana dipengaruhi oleh beberapa karyawan yang merasa terbebani karena beban kerja yang terlalu berat dan banyak yang harus menyelesaikan tugas karyawan antar individu dalam waktu yang singkat, sehingga merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena lain yang berhubungan dengan kinerja adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh pemberian insentif/bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja masing-masing individu (Rizky et al., 2023). Karyawan masih menunjukkan gejala ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti datang terlambat ke kantor, tidak melaksanakan tugas, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan tugasnya pada saat jam kerja. Selain itu, masih terdapat permasalahan dalam proses promosi jabatan, antara lain subjektivitas pengambilan keputusan yang akan terasa, terutama jika sebagian pegawai yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Masih terdapat kesenjangan dalam proses promosi jabatan, karena kegiatan promosi jabatan terkadang masih dipengaruhi oleh unsur kedekatan atau kekerabatan, sehingga mengabaikan ketentuan yang telah ditetapkan sebagai dasar penyelenggaraan promosi jabatan. Syarat pegawai yang dapat dipromosikan adalah pegawai harus memiliki pengalaman, tingkat pendidikan, dan loyalitas sehingga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tekanan waktu, efektivitas, dan independensi (Rinny et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung diketahui dari fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu kinerja karyawan yang belum optimal, yang mana dipengaruhi oleh beberapa karyawan yang merasa terbebani, karena beban kerja yang terlalu

berat dan banyak yang harus menyelesaikan tugas karyawan antar individu dalam waktu yang singkat, sehingga merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena lain yang berhubungan dengan kinerja adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh pemberian insentif/bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja masing-masing individu. Karyawan masih menunjukkan gejala ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti datang terlambat ke kantor, tidak melaksanakan tugas, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan tugasnya pada saat jam kerja. Kecemburuan terhadap pemberian *reward* berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, dalam artian kinerjanya akan menurun apabila *reward* yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya, kinerjanya jelas akan meningkat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

Menurut (Dessler, 2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* dan pembayaran tidak langsung atau *indirect financial payments*. Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usaha nya dan tingkat pendidikan pegawai masa kerja diperusahaan dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditempat kerja dapat dikatakan menjadi salah satu pertimbangan seorang karyawan sebelum memutuskan bekerja di sebuah perusahaan yang menjadi tempat kerja nya nanti.

Selain itu Hadiansah et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan

Untuk mengukur kompensasi yang terjadi didalam perusahaan memerlukan beberapa indikator-indikator yang dapat mengukur kompensasi (Dessler, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Tuntutan gaji sangat berkaitan didalam pekerjaan sebuah perusahaan yang diberikan setiap bulan kepada karyawan.
2. Tuntutan insentif yang berupa uang diluar gaji karyawan biasa nya diterima karyawan dengan penerimaan upah juga sangat diperlukan didalam perusahaan.
3. Tuntutan asuransi juga sangat diperlukan didalam perusahaan yang memberikan penggantian upah dan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang terluka dalam kaitannya dengan pekerjaan.
4. Cuti yang diberikan kepada perusahaan adalah hak karyawan untuk dimanfaatkan karyawan sebagai ijin bagi karyawan untuk tidak bekerja untuk jangka waktu tertentu.

2.2 Promosi Jabatan

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat dipahami sebagai baru pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

Sedangkan menurut (Hidayat et al., 2021) menyatakan bahwa pegawai yang diterima dan telah menjadi anggota organisasi perusahaan perlu diperhatikan kebutuhannya, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi agar mereka sesuai dengan yang dikehendaki. Beberapa aktivitas yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong para karyawan agar mau bekerja dengan baik diantaranya dengan pemberian promosi jabatan yang objektif

Terdapat indikator dari promosi jabatan (Sumardjo & Priansa, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan.

Promosi jabatan yang ada di dalam organisasi hendaknya didasarkan atas adanya kebutuhan dari dalam organisasi sehingga pegawai yang dipromosikan benar - benar dibutuhkan organisasi.

2. Kepercayaan.

Promosi yang tersedia di dalam organisasi hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya, sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi ia akan menyadari bahwa promosi jabatan yang diperolehnya, selain menambah beban kerja, juga memberikan dampak kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

3. Keadilan.

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi.

2.3 Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Selain itu (Putra & Jaya, 2024) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu hal yang harus ada dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan beban seseorang untuk menyelesaikan instruksi dan tuntutan yang diterima. Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu

Selanjutnya menurut Koesomowidjojo, (2021) indikator beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama

2.4 Kinerja

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Ristanty, 2019). Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Silaen et al., 2021) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

2.5 Jurnal Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Penulis/ Tahun	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing	Hadiansyah & Jaya, 2024	Metode Kuantitatif dengan sampel total sebanyak 30 orang menggunakan SPSS versi 21.0	Output Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
2	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balanceterhadap Labor Turnover (Studi pada CVRinjani)	Awan & Jaya, 2024	Analisis regresi linier berganda dan populasi sebanyak 50 karyawan.	Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap labor turnover. Kompensasi parsial tidak mempengaruhi pergantian tenaga kerja. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap pergantian tenaga kerja. Tingkat pendidikan, kompensasi, dan work-life balance secara simultan berpengaruh terhadap labor turnover.

3	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung)	Nurhidayanti & Jaya, 2024	Metode Kuantitatif dengan sampel seluruh pegawai ASN	Output variabel pengembangan karir pada kondisi parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung. Motivasi Kerja dengan kondisi parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung. Lingkungan dengan kondisi parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN Jabatan Fungsional DKPP Kota Bandung.
4	The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch	Putra & Jaya, 2024	Quantitative Method with data collection techniques used is interview and distribute questionnaires to respondents.	Leadership styles, workloads and work discipline have a positive and significant influence on employee productivity in the building store
5	The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ	Rizky et al., 2023	Metode Kuantitatif. Non Probability Sampling. Teknik analisis data regresi linier berganda dengan program SPSS.	Secara parsial, deskripsi pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada pengujian secara simultan deskripsi pekerjaan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini termasuk deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel bebas atau *independent*, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain yang akan diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode penelitian verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung yang berjumlah sebanyak 45 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling*, dengan jenis sensus/ sampling total. Teknik *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sebuah sampel (Sugiyono, 2019). Adapun *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sehingga sample dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung yang berjumlah sebanyak 45 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Berikut operasional variabel dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel 3:

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner dan Studi kepustakaan (*library research*).

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. (Dessler, 2020)	1. Gaji	a. Gaji yang diberikan setiap bulannya sudah sesuai dengan standart yang sudah ditentukan b. Gaji yang diberikan sesuai jabatan	Ordinal
		2. insentif	a. Pemberian insentif secara adil b. Pemberian insentif sesuai dengan target yang ditetapkan	Ordinal
		3. Asuransi	a. Penggantian upah b. Tunjangan Kesehatan	Ordinal
		4. Cuti yang diberikan	a. Ijin kerja b. Hak karyawan	Ordinal
Promosi Jabatan (X2)	Promosi jabatan dapat dipahami sebagai baru pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat (Sumardjo & Priansa, 2018)	1. Kebutuhan	a. Kebutuhan akan perusahaan b. Pegawai sangat dibutuhkan perusahaan	Ordinal
		2. Kepercayaan	a. Tingkat kesesuaian promosi jabatan yang diberikan atas dasar kepercayaan perusahaan. b. Sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasi.	Ordinal
		3. Keadilan	a. Promosi sesuai dengan kompetensi karyawan b. Promosi sesuai dengan kinerja karyawan.	Ordinal
Beban Kerja (X3)	Suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2021)	1. Kondisi Pekerjaan	a. Memahami pekerjaan b. Tuntutan pekerjaan c. SOP yang berlaku diperusahaan	Ordinal
		2. Penggunaan Waktu kerja	a. Waktu Kerja b. SOP waktu kerja	Ordinal

		3. Target yang harus dicapai	a. Target yang diberikan b. Penetapan waktu penyelesaian kerja	
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas (Silaen et al., 2021)	1. Kualitas Kerja	a. Kemampuan b. Keterampilan	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	a. Waktu dalam bekerja b. Pencapaian target	Ordinal
		3. Ketepatan waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Dapat memaksimalkan waktu yang tersedia	Ordinal
		4. Efektivitas	a. Dapat memaksimalkan sumber daya yang ada b. Berkontribusi dalam kerja tim	Ordinal
		5. Komitmen	a. Mampu melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya b. Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	Ordinal

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Demografi Responden

Tabel 4. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	27	60.00
2.	Perempuan	18	40.00
	Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, demografi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari 45 orang karyawan sebagai responden penelitian, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (60.00%), sedangkan jumlah terkecil berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (40.00%).

Tabel 5. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	<30 Tahun	12	26.67
2.	31-40 Tahun	16	35.56
3.	41-50 tahun	15	33.33
4.	>50 tahun	2	4.44
	Total	45	100

Berdasarkan tabel di atas, demografi responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari 45 orang karyawan sebagai responden penelitian, sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 16 orang (35.56%), sedangkan jumlah terkecil berusia >50 tahun sebanyak 2 orang (4.44%).

Tabel 6. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	SMA/Sederajat	3	6.67
3.	Diploma III	13	28.89
4.	Strata I	21	46.67
5.	Strata II	8	17.78
6.	Strata III	0	0.00
	Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, demografi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa dari 45 orang karyawan sebagai responden penelitian, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir strata 1 (S1) sebanyak 21 orang (46.67%), sedangkan jumlah terkecil memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat 3 sebanyak 1 orang (6.67%).

Tabel 7. Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	1-3 Tahun	9	20.00
2.	4-6 Tahun	15	33.33
3.	7-10 Tahun	13	28.89
4.	>10 Tahun	8	17.78
	Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, demografi responden berdasarkan lama kerja, dapat diketahui bahwa dari 45 orang karyawan sebagai responden penelitian, sebagian besar responden sudah bekerja antara 4-6 tahun sebanyak 15 orang (33.33%), sedangkan jumlah terkecil sudah bekerja selama >10 tahun sebanyak 8 orang (17.79%).

4.2 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Ghozali, 2018) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan ketentuan yaitu apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan

signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 8. Uji Validitas (n=45)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	R-tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	Saya merasa, gaji saya sudah diatas 2 juta,(UMP)	0.856	0.294	Valid
	Saya merasa, gaji saya sudah sesuai dengan jabatan saya saat ini	0.338	0.294	Valid
	Bagi saya, insentif dari perusahaan sudah sesuai	0.766	0.294	Valid
	Jika saya mencapai target , saya di beri insentif yang sesuai.	0.759	0.294	Valid
	Saya merasa potongan gaji untuk asuransi sudah sesuai.	0.404	0.294	Valid
	Saya merasa senang, perusahaan memberikan asuransi kesehatan.	0.666	0.294	Valid
	Adanya tata cara mengajukan cuti dalam instruksi kerja	0.856	0.294	Valid
	Adanya hak karyawan di perusahaan, berupa penggunaan masa cuti.	0.339	0.294	Valid
Promosi Jabatan (X ₂)	Saya merasa, promosi jabatan karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	0.720	0.294	Valid
	Saya merasa, promosi jabatan diberikn atas dasar keahlian dan pengetahuan mengenai pekerjaan.	0.860	0.294	Valid
	Tingkat kesesuaian promosi jabatan yang diberikan atas dasar kepercayaan Perusahaan	0.862	0.294	Valid
	Promosi jabatan dijadikan karyawan sebagai Sarana untuk meningkatkan kemampuan kerja.	0.849	0.294	Valid
	Promosi jabatan diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	0.821	0.294	Valid
	Promosi jabatan diberikan sesuai dengan kinerja karyawan	0.967	0.294	Valid
	Dalam bekerja, karyawan sangat diharuskan memahami pekerjaan yang diberikan	0.800	0.294	Valid
Beban Kerja (X ₃)	Target yang harus di capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0.659	0.294	Valid
	Karyawan diharuskan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0.376	0.294	Valid
	Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan	0.611	0.294	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	atau sangat sempit			
	Perusahaan tidak konsisten dalam melaksanakan SOP kerja kepada karyawan	0.470	0.294	Valid
	Adanya target kerja yang dibebankan kepada karyawan	0.774	0.294	Valid
	Tidak adanya penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan bagi karyawan	0.524	0.294	Valid
	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan Perusahaan	0.369	0.294	Valid
	Karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	0.886	0.294	Valid
	Adanya penetapan waktu yang diberikan perusahaan, dalam pelaksanaan pekerjaan	0.603	0.294	Valid
	Karyawan mampu mencapai target yang diberikan	0.956	0.294	Valid
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.928	0.294	Valid
	Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.958	0.294	Valid
	Karyawan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada seperti peralatan kerja dan transportasi untuk membantu proses pekerjaan.	0.371	0.294	Valid
	Karyawan selalu berusaha untuk dapat berkontribusi positif terhadap tim kerja.	0.844	0.294	Valid
	Karyawan mampu melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya di perusahaan	0.966	0.294	Valid
	Karyawan sangat menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan pimpinan perusahaan.	0.960	0.294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih dari r tabel sebesar 0.294, sehingga dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0.749	0.700	Reliabel
Promosi Jabatan (X ₂)	0.909	0.700	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0.716	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.936	0.700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* >0.700. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependent*) (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	26.082	6.912	3.774	.001
	Kompensasi	.506	.177	2.860	.007
	Promosi Jabatan	.382	.176	2.168	.036
	Beban Kerja	-1.049	.209	-5.022	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 26.082 + 0.506 X_1 + 0.382 X_2 + (-1.049) X_3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 26.082, artinya jika kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 26.082.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.506 yang bernilai positif, yang artinya jika kompensasi meningkat satu-satuan sementara variabel *independent* lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.506.

- c. Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0.382 yang bernilai positif, yang artinya jika promosi jabatan meningkat satu-satuan sementara variabel *independent* lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.382.
- d. Koefisien regresi beban kerja sebesar -1.049 yang bernilai negatif, yang artinya jika beban kerja meningkat satu-satuan sementara variabel *independent* lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -1.049.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 (Rsquare) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.467	5.33107
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai rsquare sebesar 0.503 atau 50.3%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50.3% kontribusi dari kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung, sedangkan sisanya sebesar 49.7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.

1. Uji t

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji t (Tabel 9), sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan, diperoleh hasil t-hitung sebesar 2.860 dengan nilai signifikansi (*pvalue*) sebesar 0.007, dikarenakan

hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.860 > 2.015$) dan nilai signifikansi ($p\text{value}$) $0.007 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.

b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil $t\text{-hitung}$ sebesar 2.168 dengan nilai signifikansi ($p\text{value}$) sebesar 0.036, dikarenakan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.168 > 2.015$) dan nilai signifikansi ($p\text{value}$) $0.036 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil $t\text{-hitung}$ sebesar -5.022 dengan nilai signifikansi ($p\text{value}$) sebesar 0.000, dikarenakan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-5.022 > 2.015$) dan nilai signifikansi ($p\text{value}$) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.

2. Uji f

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh lebih dari satu variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji f, sebagai berikut:

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1180.146	3	393.382	13.842	.000 ^b
Residual	1165.233	41	28.420		
Total	2345.380	44			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi					

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian hipotesis dengan uji f, pada pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica cabang Bandung, diperoleh hasil $f\text{-hitung}$ sebesar 13.842 dengan nilai signifikansi ($p\text{value}$) sebesar 0.000, dikarenakan hasil $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($13.842 > 2.816$) dan nilai signifikansi ($p\text{value}$) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian - penelitian yang sebelumnya telah dilakukan (Rinny et al., 2022), (Linawati et al., 2023) dan (Alfian & Guswinta, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Wahyuningsih et al., 2024). Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Kompensasi berfungsi sebagai balas jasa yang pantas dan memadai kepada personel atas kontribusinya terhadap organisasi (Rinny et al., 2022)

4.6.2 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian - penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Harsono et al., 2024 yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Promosi jabatan dilakukan perusahaan bertujuan untuk memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan yang telah dilakukan, yang diikuti pula dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Karyawan memandang bahwa promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama dan akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kinerja karyawan akan optimal apabila organisasi mampu

menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya secara optimal. Penilaian kinerja pekerjaan digunakan untuk mengetahui kemungkinan karyawan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi (Widiani & Supartha, 2020).

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Linawati et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki arah yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan norma waktu. Seorang Pegawai dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan atau stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih.

Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*over load*) atau terlalu sedikit (*under load*) (Arifin et al., 2019) tentu akan berdampak juga terhadap loyalitas karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi maka karyawan akan merasa terbebani dan dapat menimbulkan stress kerja (Linawati et al., 2023). Tidak semua karyawan mampu mengatasi beban kerja yang sama, beban kerja yang tinggi memengaruhi tingkat penyelesaian kerja mereka, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian karyawan harus bekerja lebih untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan mereka (Linawati et al., 2023).

4.6.4 Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.

Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, dimana tugas yang diberikan melebihi waktu yang tersedia. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang maksimal, suatu perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan kondisi yang kondusif sehingga mampu meningkatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, maka instansi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan melakukan berbagai cara seperti memberikan kompensasi yang memadai, melaksanakan promosi jabatan yang dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek pemenuhan persyaratan serat beban

kerja. Melalui proses ini diharapkan karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, serta beban kerja yang diberikan..

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada hasil analisis data, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembagian kompensasi karyawan pada PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung berada pada kategori cukup sesuai.
2. Promosi jabatan karyawan PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung berada pada kategori tinggi atau sangat sesuai.
3. Adanya tuntutan kerja sebagai beban kerja yang cukup tinggi diberikan perusahaan kepada para karyawannya, untuk dapat menjalankan pekerjaan agar segera selesai.
4. Kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung cukup baik/sedang bekerja sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan.
5. a. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.
b. Promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem promosi jabatan di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.
c. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung.
d. Kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Field Force PT. Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan beban kerja, merupakan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Daftar Pustaka

- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Alyssa Zahra, D., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Awan, F. A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Labor Turnover (Studi pada CV Rinjani). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 152–170. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v5i2.1832>
- Basriani, A., & Marthina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 2(76), 15–28.
- Dessler, G. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. In *Human Resource Management* (16th ed., Issue November). <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/12641>
- Eka Nurwidayani, S., Chandra Jaya, R., Nurmalia Utami, W., Abdul Aziz Mubarak, D., & Dayona Ismail, G. (2024). The Effect of Work From Home, Digital Platform and Digital Literacy on Employee Productivity at PT. XYZ Cirebon Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 468–474. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A. G., & Rama Chandra Jaya. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2661–2668. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2960>
- Hidayat, E. S., Dayona, G., & Sofiati (Efi), N. A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(03), 102–145. <https://doi.org/10.56956/jim.v20i03.61>
- Kandangasar, N. (2022). The Effect of Supervision, Workload And Motivation On Work Productivity Of Packing Section In PT. Nirwana Abadi Santosa Majalaya, Bandung Regency. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 168–175. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja. In *Buku Manajemen*. Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Linawati, L., Sutrichastini, A., & Pradana, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.577>
- Niken Annisa Zulkarnaen, Gurawan Dayona Ismail, Wijaya, F., Dadan Abdul Aziz Mubarak, & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat.

- JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Putra, R. P., & Jaya, R. C. (2024). The Influence of Leadership Style, Workload and Work Discipline on Employee Productivity RKM Ahmad Yani Branch. *Dinasti International Journal Of Management Science (DIJS)*, 5(1), 1–8.
<https://doi.org/10.56371/ijess.v5i1.227>
- Raden Soebiartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 64–70. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2.132>
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Rizky, Y. I., Chandra Jaya, R., Abdul, D., Mubarak, A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijms.v5i2.2117>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. In *Alfabeta*.
<https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA : Konsep-Konsep Kunci / Mahendro Sumardjo*. CV Alfabeta.
- Wahyuningsih, D. S., Widarta, W., & Subarjo, S. (2024). The Influence of Compensation, Work Motivation, and Workload on Employee Performance Hr And General Department of PT. Madu Baru. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 14.
<https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.338>
- Widiani, S. K. A., & Supartha, I. W. G. (2020). The Influence of Job Experience, Job Performance, and Employee Loyalty on Job Promotion. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12), 113–118. www.ajhssr.com

Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

