

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja pada Karyawan J&T Express Pekanbaru

Fahrizal Mahdy¹ Marzolina² Rahmat Junaidi³

Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: fahrizalmahdi2@gmail.com¹ marzolina2011@gmail.com²
rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id³

Abstract

This study aims to investigate the effect of compensation, workload and motivation simultaneously and partially on the quality of work of J&T Express Pekanbaru employees. The population taken was J&T Express Pekanbaru employees with 157 people. Sampling was carried out using stratified random sampling technique, the samples taken consisted of 1 coordinator, 55 gate way staff and 5 leaders with a total of 61 people determined based on the calculation of the slovin formula. Data were collected through distributing questionnaires which were then analyzed through multiple regression tests with the help of SPSS. The results of the study showed that compensation, workload and motivation had an effect on the quality of work of J&T Express Pekanbaru employees. Compensation has a significant effect on the quality of work of J&T Express Pekanbaru employees as evidenced by the t-value of $4.585 > t\text{-table } 2.002$ or sig of $0.000 < 0.05$. Workload has a significant effect on the quality of work of J&T Express Pekanbaru employees as evidenced by the t-value of $4.466 > t\text{-table } 2.030$ or sig of $0.000 < 0.05$. Motivation has a significant effect on the quality of work of J&T Express Pekanbaru employees as evidenced by the t-value of $3.625 > t\text{-table } 2.030$ or sig of $0.001 < 0.05$

Keywords: Compensation, Workload, Motivation, Work Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kualitas kerja karyawan J&T Express Pekanbaru. Populasi yang diambil yaitu karyawan J&T Express Pekanbaru dengan 157 orang. Pengambilan sampel dikumpulkan dengan teknik *stratified random sampling*, yang terdiri dari 1 orang koordinator, 55 orang staf gate way dan 5 orang leader dengan total sebanyak 61 orang yang ditetapkan berdasarkan perhitungan rumus *slovin*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang yang kemudian dianalisis melalui uji regresi berganda melalui bantuan SPSS. Hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi, beban kerja dan motivasi karyawan J&T Express Pekanbaru mampu mempengaruhi kualitas kerjanya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pada karyawan J&T Express Pekanbaru yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 4,585 > t_{tabel} 2,002$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$. Beban kerja karyawan J&T Express Pekanbaru mampu mempengaruhi kualitas kerja secara signifikan yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 4,466 > t_{tabel} 2,030$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi karyawan J&T Express Pekanbaru mampu mempengaruhi kualitas kerja secara signifikan yang terbukti dari nilai $t_{hitung} 3,625 > t_{tabel} 2,030$ atau sig sebesar $0,001 < 0,05$

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi, Kualitas Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kualitas kerja menjadi salah satu aspek yang perlu untuk diterapkan oleh setiap karyawan. Kualitas kerja yang menjadi sangat penting dalam suatu manajemen organisasi dan merupakan bagian yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kualitas kerja menjadi suatu cara yang dapat dilakukan oleh manajemen dalam memandang sumbernya. Pola perilaku dan kondisi yang terjadi dalam organisasi merupakan bentuk kualitas kerja, yaitu ketika suatu konsep perilaku organisasi yang mampu memberikan dampak suatu situasi

organisasi yang dibentuk melalui upaya yang dilaksanakan dari manajemen dalam meningkatkan taraf hidup sumber dayanya yang diharapkan bisa meningkatkan performa organisasi merupakan bentuk kualitas kerja (Krisnayanti & Utama, 2018) Kondisi kerja yang tidak memungkinkan disertai dengan banyaknya tuntutan demi menargetkan pengiriman barang yang ditentukan oleh perusahaan menjadikan kualitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemudian dapat dilihat dari inisiatif karyawannya, kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak sedikit dari mereka yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal.

Setiap perusahaan maupun organisasi akan senantiasa berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja dari karyawannya. Kualitas kerja yang baik merupakan suatu yang diharapkan dari setiap perusahaan karena melalui kualitas kerjalah tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Peningkatan kualitas kerja dapat ditempuh oleh perusahaan diantaranya yaitu melalui pemberian kompensasi. Hasibuan, (2019) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala pendapatan yang didapatkan yang berupa uang ataupun yang berbentuk barang yang diperoleh karyawan sebagai bentuk penghargaan yang didupakannya dari perusahaan. Apabila dikaitkan dengan kebijakan kompensasi, selama ini J&T Express Pekanbaru telah memberikan dalam bentuk finansial seperti gaji pokok, tunjangan, asuransi, lembur/penggantian hari libur, termasuk pemberian cuti. Kompensasi yang berupa gaji yang didapatkan setiap satu bulan sekali dilulr jumlah gaji pokok menyesuaikan jenis pekerjaan atau jabatan karyawan tersebut. Pada sisi yang lain J&T Express Pekanbaru juga menentukan target yang mesti diselesaikan selama pekerjaan berlangsung, yang berutujuan agar para karyawan mempunyai motivasi dan keinginan secara maksimal bekerja di perusahaan. Karyawan dalam aktivitasnya kesehariannya diperusahaan telah ditentukan target pencapaian hasil yang mesti digapainya. Target pencapaian tersebut meliputi kualitas, kuantitas dan waktu kerja yang mesti dicapai. Pencapaian target tersebut menjadi salah satu ketetapan yang mesti dicapai karyawan.

Perkembangan *ecommerce* yang sangat pesat juga menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dengan memberikan tuntutan tugas bagi karyawannya. Situasi pekerjaan seperti yang terjadi pada perusahaan jasa pengiriman barang yang mana disaat tertentu jumlah pengiriman barang yang terus bertambah namun tidak diimbangi dengan fasilitas yang tidak memadai, akan memberikan dampak kepada beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan menjadi faktor yang tidak hanya mengganggu aktivitas pekerjaan, namun berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja. Beban kerja yang sangat banyak atau berlebih bisa mengakibatkan ketegangan pada diri seorang karyawan yang pada akhirnya dapat mengganaggu tercapainya kualitas kerja. Beban kerja yang dialami karyawan terutama pada momen diskon *marketplace* atau *flash sale* menyebabkan terganggunya pengiriman barang ke konsumen, terutama ketika jumlah paket atau barang yang masuk ke bagian logistik berkali-kali lipat dibandingkan hari biasana dapat mengakibatkan beban kerja semakin berat, sehingga megakibatkan kondisi karyawan yang berada pada situasi yang tertekan, dikarenakan mesti datang lebih awal dan keluar dari kantor melebihi jam kerja pada biasanya. Aktivitas pekerjaan karayawan yang mesti bekerja selama 12 jam nonstop yang mulai bekerja dari jam 8 pagi hingga berakhir sampai jam 8 malam yang kemudian mesti wajib menyelesaikan pekerjaan sebagai tuntutan sebagai seorang karyawan yang mengakibatkan sulitnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tuntutan dari perusahaan yang tidak diimbangi dengan kebijakan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial termasuk beban kerja yang berat membuat motivasi kerja menjadi bermasalah yang akhirnya mengganggu kualitas kerja karyawan. Hasibuan, (2019) meyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian upaya yang menggerakkan

seseorang agar mampu menciptakan kegairahan dalam bekerja, mau bekerja sama, terlibat secara efektif dalam bekerja dan mempunyai integrasi terhadap segala upaya dalam menggapai tujuan. Motivasi kerja yang menurun akan terlihat dari tidak adanya dorongan karyawan untuk berkerja sehingga akan berakibat pada lemahnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kesalahan dalam menetapkan kebijakan kompensasi akan berakibat timbulnya permasalahan dengan kualitas kerja, begitu juga dengan beban kerja dan motivasi, ketika karyawan memiliki permasalahan berkaitan dengan beban kerja maupun motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan. Jika hal tersebut terjadi bisa mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karyawan. Setiap perusahaan mestinya harus menerapkan pemberian kompensasi dan penentuan beban kerja secara fleksibel dan bebas sesuai dengan situasi dari masing-masing pekerjaan.

Hasil penelitian yang ditemukan Krisnayanti & Utama (2018) mendapatkan kompensasi maupun motivasi mempunyai pengaruh secara positif pada kualitas kerja. Oktaviola et al., (2023) dalam penelitiannya juga membuktikan beban kerja mempunyai pengaruh yang secara signifikan pada kualitas kerja. Pembuktian yang sama juga dibuktikan oleh Aristi (2021) bahwasanya kompetensi karyawan PT Laras Prima Sakti mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kerjanya, hasil temuannya juga mendapatkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kualitas kerjanya. Namun hasil yang berbeda didapatkan oleh Kasran et al., (2021) yang melakukan penelitian pada tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Palopo menemukan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan pada kualitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mempunyai tujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi yang didapatkan karyawan dan beban kerjanya termasuk motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan pada J&T Express Pekanbaru dan juga untuk menyelidiki pengaruh secara parsial antara kompensasi karyawan, beban kerjanya termasuk motivasi kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada J&T Express Pekanbaru.

Landasan Teori

Kualitas kerja dipengaruhi oleh berbagai banyak factor. Khaeruman et al., (2021) menyebutkan terdapat dua faktor yang memberikan pengaruh terhadap pencapaian kerja seseorang yakni faktor individu dan faktor lingkungannya. Faktor individu berkaitan dengan kemampuan yang tinggi pada integritasnya antara fungsi secara rohani (psikis) maupun jasmaniahnya (fisik), faktor ini erat kaitan dengan factor motivasi kerja seseorang. Menurut Prayetno & Ali (2020) menjabarkan bahwa motivasi merupakan pondasi yang sangat penting dalam menciptakan kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal juga berkaitan dengan beban kerja yang diterimanya dalam menyelesaikan setiap aktivitas atau kegiatan kerja sehari-harinya. Vanchapo (2020) menyebutkan bahwa beban kerja adalah sekelompok proses dan aktivitas yang mesti dituntaskan oleh pekerja pada masa tertentu, jika pekerja tersebut mampu mengerjakan terhadap sejumlah tugas yang diberikan tersebut, maka hal aktivitas atau pekerjaan tersebut bukan menjadi suatu beban kerja. Swasono dan Sulistyarningsih (2019) melakukan pengidentifikasian situasi yang memberikan pengaruh kualitas kerja diantaranya yaitu *equity* yang berkaitan dengan kondisi kerja diantaranya yaitu kompensasi yang didapatkan dan beban kerja yang dirasakan. Kemudian Kossen (2010) menyebutkan bahwa faktor utama yang berdampak terhadap perubahan kualitas kerja yang baik, diantaranya yakni kompensasi yang diberikan secara wajar, situasi kerja yang aman dan sehat, termasuk motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Teori yang digunakan berkaitan dengan kualitas kerja merupakan teori yang dikemukakan

oleh Siagian dalam (Priadi, 2020) yang menyatakan bahwa pengukuran kualitas kerja meliputi dua dimensi yakni dimensi efisiensi dan efektifitas. Pengukuran dimensi efisiensi berkaitan dengan perbandingan secara positif antara hasil yang ingin dicapai dengan masukan yang didapatkan yang berarti bahwa suatu tugas yang memiliki efisiensi jika pencapaian hasil yang didapatkan lebih besar dibandingkan dengan pengorbanan uang yang didapatkan baik yang berupa sumber daya insani maupun lainnya, sementara efektivitas kerja berkaitan dengan proses penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan

Menurut Irawati & Carollina (2017) beban kerja juga dapat mengakibatkan berbagai akibat yang negatif terhadap karyawan. Beban kerja yang sangat berat dan tidak diiringi dengan kemampuan oleh untuk melakukannya bisa berdampak pada menurunnya kualitas kerja yang diakibatkan dari lelahnya tubuh secara fisik. Karyawan mengalami lelah atau sakit apabila beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini akan berdampak semakin buruknya kelancaran kerja dari system kerja yang ada di organisasi, yang dikarenakan tingkat absensi terlalu tinggi karena karyawan merasa lelah dengan situasi pekerjaan, sehingga bisa berdampak kualitas kerja secara keseluruhan. Motivasi merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan sumber daya manusia, yang bertujuan agar tetap dan mau menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki secara sepenuh hati dan ikhlas (Marnis & Priyono, 2014). Motivasi memberikan pengajaran berkaitan dengan cara pemberian semangat kerja agar mampu bekerja secara giat dan kerja keras dengan memanfaatkan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guna memajukan dan menggapai tujuan dari perusahaan (Afrizal, 2022). Gibson, Ivancevich dalam (Afrizal, 2022) menyebutkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mampu memberikan dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut pendapat McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto, (2020) mengemukakan motivasi sebagai seperangkat kekuatan yang bersumber dari intern dan yang bersumber dari ekstern seseorang yang akan memberikan dorongan bagi seseorang dalam memulai tindakan sesuai dengan arah, intensitas, termasuk format, maupun rentang waktu tertentu yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memergunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Pekanbaru yang menjadi objek penelitiannya pada J&T Express Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari hingga Mei 2024. Populasi yang peneliti ambil dalam penelitian ini yakni karyawan J&T Express Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 157 orang yang terdiri dari 3 orang pada koordinator gateway, 142 orang pada jabatan staf gateway, 12 orang pada jabatan leader gateway. Jumlah sampelnya yakni sebanyak 61 orang yang ditetapkan berdasarkan rumus sloven. Sampel penelitian ini diambil melalui teknik *stratified random sampling* yakni pengambilan secara acak berdasarkan tingkatan dalam hal ini bidang jabatan pekerjaan. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan yakni metode analisis deskriptif yang dipakai untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian regresi linear berganda melalui pengolahan statistik dengan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diawali dengan pemaparan hasil pengujian asumsi klasiknya, yang mana uji ini terdiri dari pengujian normalitas data, multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas dari regresinya.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11581952
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.045
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

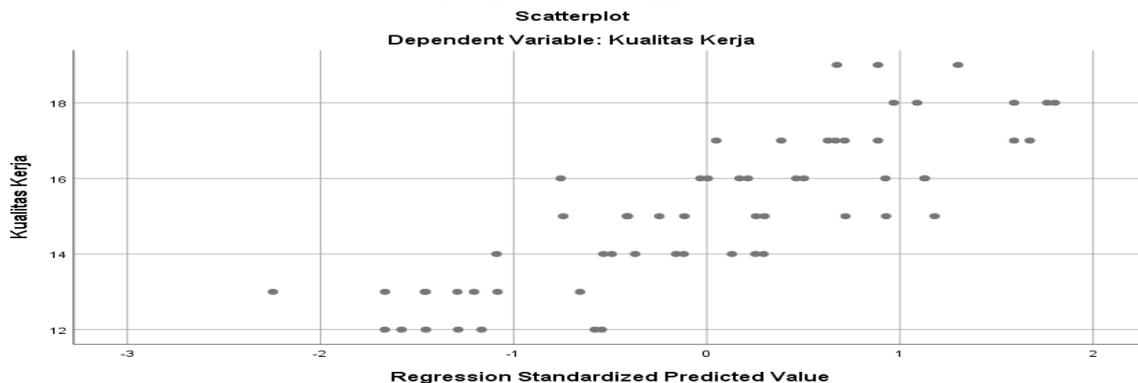
Tabel 1 di atas didapatkan bahwasanya nilai residual data pengaruh dari kompensasi, beban kerja, motivasi terhadap kualitas kerja lebih besar dari 0,05, yakni sebesar 0,200 yang berarti bahwasanya bisa diambil suatu kesimpulan bahwa data yang akan diuji termasuk dalam kategori terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0.769	1.300
	Beban Kerja	0.797	1.255
	Motivasi	0.746	1.341

a. Dependent Variable: Kualitas kerja

Tabel 2 di atas didapati bahwasanya nilai *tolerance* variabel kompensasi yakni sebesar 0,769, kemudian nilai beban kerja sebesar 0,797, dan motivasi sebesar 0,746 dimana nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10. Hasil yang sama juga didapatkan pada nilai VIF dari variabel kompensasi sebesar 1,300, beban kerja sebesar 1,255, dan motivasi sebesar 1,341, dimana nilai VIF < 10,00. Hasil tersebut didapatkan bahwasanya seluruh nilai *tolerance* dari setiap variabel yang diteliti berada di atas atau > dari 0,1 dengan perolehan nilai VIFnya juga menunjukkan lebih rendah dari 10, sehingga dapat diambil suatu simpulan bahwasanya model regresi yang terbentuk dari data penelitian ini terhindar dari adanya pengaruh multikolinieritas dari variabel bebas yang terlalu tinggi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *scatterplot* seperti yang terlihat pada gambar 2 menampilkan bahwa data sampel tidak membentuk suatu pola tertentu atau terlihat tersebar secara acak tanpa

terbentuk pola tertentu yang berarti bahwa data-data yang terolah tersebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa diambil suatu simpulan bahwasanya model regresi yang terbentuk tidak mengandung adanya heterokedastisitas, berdistribusi normal, dan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga layak dilanjutkan pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda. Pengujian hipotesis diawali dengan pengujian secara simultan melalui uji f yang diikuti dengan pengujian secara simultan melalui uji F.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.494	3	54.498	41.583	0.000 ^b
	Residual	74.703	57	1.311		
	Total	238.197	60			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi , Beban Kerja, Kompensasi						

Dengan demikian, diketahui $F_{hitung} (41,583) > F_{tabel} (2,77)$ dengan tingkat Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwasanya hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima, yang diartikan bahwasanya kompensasi, beban kerja serta motivasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan pada kualitas kerja karyawan pada J&T Express Pekanbaru.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji t

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
X1→ Y	5,406	0,207	4,585	0,000
X2→ Y	5,406	-0,342	4,466	0,000
X3→ Y	5,406	0,278	3,625	0,001

Berdasarkan hasil Tabel 4 tersebut didapatkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 4,585 lebih besar dari $t_{tabel} 2,002$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang diartikan bahwasanya kompensasi yang didapatkan karyawan pada J&T Express Pekanbaru berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerjanya. Kemudian didapatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X_2) dengan adalah sebesar 4,466 lebih besar dari $t_{tabel} 2,030$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang diartikan bahwasanya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada J&T Express Pekanbaru. Selanjutnya diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) adalah sebesar 3,625 besar dari $t_{tabel} 2,030$ atau sig sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis keempat (H_4) diterima, yang diartikan bahwasanya motivasi karyawan &T Express Pekanbaru berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja.

Kompensasi terbukti mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan kualitas kerja, yang menandakan kompensasi yang diimplementasikan dengan baik maka bisa memberikan dampak yang semakin baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara baik. Kompensasi yang terimplementasi secara baik terutama pada aspek fasilitas seperti fasilitas wifi di Kantor yang dapat dipakai oleh karyawan ketika berada di kantor, yang artinya bahwa kompensasi di J&T Express Pekanbaru dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku kerja salah satunya kualitas kerja. Bangun, (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang didapatkan oleh karyawan yang tidak berbentuk uang, akan tetapi lebih kepada bentuk tantangan pekerjaan

yang berupa jenjang karir yang didapatkan, jaminan secara sosial, maupun bentuk-bentuk lain yang bisa mengakibatkan timbulnya semangat kerja bagi seorang karyawan. Mujanah, (2019) menyatakan bahwa kompensasi erat kaitannya dengan tugas pokok kerja yang telah menjadi suatu kewajiban bagi seorang karyawan dan berkaitan langsung dengan situasi pekerjaannya. Sabatini et al., (2021) juga membuktikan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan secara parsial kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh (Rinaldi, 2019) yang juga membuktikan bahwasanya kompensasi non finansial yang didapatkan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Hasil penelitian ini membuktikan beban kerja mampu mempengaruhi kualitas kerja. Secara keseluruhan beban kerja karyawan J&T Ekpress Pekanbaru tergolong rendah yang mana sebagian besar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja di J&T Express Pekanbaru, meskipun didapatkan adanya beberapa karyawan yang merasakan beban secara mental yang terbukti dari masih adanya jawaban repoden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju berkaitan dengan pernyataan terbebani secara mental dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Beban kerja yang sangat tinggi akan menurunkan kualitas kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang sangat banyak akan berdampak pada kelelahan dalam bekerja yang pada akhirnya kualitas kerjanya akan menjadi menurun. Hasil dari penelitian ini didukung pendapat yang disampaikan Irawati & Carollina, (2017) bahwa beban kerja juga bisa mengakibatkan dampak secara negatif bagi seorang karyawan. Joesyiana et al., (2022) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan sprinter di PT J&T Express Pekanbaru. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh (Wiasti & Arita, 2023) bahwa beban kerja mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh (Irawati & Carollina, 2017), yang juga membuktikan bahwa beban kerja mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didapatkan motivasi terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja. Motivasi mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas kerja yang berarti bahwa, semakin baik motivasi karyawan dalam bekerja maka perilaku kerja akan semakin baik, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka berdampak pada menurunnya kualitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari kemampuan karyawan dalam melakukan rutinitas pekerjaannya yang selalu bersemangat dalam menyelesaikannya. Hasil penelitian ini di dukung oleh teori McClelland dalam Suwanto, (2020) bahwa motivasi merupakan seperangkat kekuatan yang bersumber dari dalam diri seseorang ataupun dari luar dirinya yang kemudian mendorongnya untuk berperilaku sesuai dengan format kerja, arahan, termasuk intensitas dalam jangka waktu tertentu. Hasil temuan ini juga sama dengan hasil penelitian dari (Pujastuti & Dewi, 2020) yang membuktikan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas pegawai. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh (Putra & Mujiati, 2022) yang mendapatkan bahwasanya motivasi kerja secara parsial mampu memberi pengaruh positif dan signifikan pada kualitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone.

Kompensasi, beban kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada kualitas kerja yang mampu memberikan pengaruh mencapai 67,0% yang artinya kompensasi, beban kerja dan motivasi tergolong memberikan pengaruh besar terhadap kualitas kerja. Ketiga faktor tersebut yang berasal dari faktor eksternal dan internal yang artinya ketika kompensasi yang didapatkan karyawan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkannya yang kemudian disertai dengan beban kerja yang sesuai dan didukung motivasi dalam dalam berkerja yang tinggi akan memberikan dorongan untuk semangat berkerja yang akhirnya kualitas kerjanya akan semakin tinggi atau semakin baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, beban kerja dan motivasi mampu memberi pengaruh signifikan secara simultan pada kualitas kerja yang menandakan bahwa kompensasi, beban kerja serta motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada kualitas kerja. Kompensasi memberi pengaruh yang positif pada kualitas kerja, maka artinya semakin besar kompensasi yang didapatkan karyawan maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kualitas kerja karyawan, sebaliknya semakin sedikit kompensasi yang didapatkan karyawan maka kualitas kerjanya akan semakin menurun. Beban kerja memberikan pengaruh secara negative dan signifikan terhadap kualitas kerja yang menandakan bahwa semakin besar beban kerja yang didapatkan karyawan maka akan berdampak secara buruk pada kualitas kerjanya, sebaliknya semakin sesuai beban kerja yang didapatkan maka kualitas kerjanya akan semakin baik. Motivasi mempengaruhi kualitas kerja yang menandakan bahwa semakin tinggi motivasi seorang dalam bekerja maka memberikan dampak yang baik terhadap kualitas kerjanya, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan dalam bekerja maka akan memperburuk kualitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT. Laras Prima Sakti. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gek Indah Pujastuti, S., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Open Access Effect of Work Compensation , Motivation and Discipline on Employee Productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(2), 27–33.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja , Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT. Garuda Express Nusantara. *ECo-Buss*, 5(2), 672–684.
- Kasran, M., Bachri, S., & Mutmainna, M. (2021). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Palopo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1).
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. M. (2018). Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3915–3943.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3). Putra Media Nusantara.
- Oktaviola, S., Widiarini, R., & Sakufa, M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat Di RUang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun. *Healt Information: Jurnal Penelitian*, 15(2), 1–8.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation , Work Environment , and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215.
- Rinaldi, I. D. (2019). Tinjauan Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Stasiun Tv Lokal. *Ug Jurnal*, 13(09), 10–27.



- Sabatini, E. M., Putra, B. A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). The Effect of Financial Compensation & Non-financial Compensation on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Region. *International Journal of Integrated Education, Engineering Busines*, 04(02), 87–96.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang Suwanto. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 156–165.
- Wiasi, F., & Arita, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan J & T Express Kota Payakumbuh. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17728–17734.