

The Effect Of Workload And Compensation On Employee Performance At PT. Subur Ritelindo Prosper

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera

Sulung Adidya Alhabsy¹, Citra Savitri², Suroso³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn16.sulungalhabsy@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, citra.savitri@ubpkarawang.ac.id²,
suroso@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Every company wants to make a lot of money, so companies want their staff to work as efficiently as possible to increase revenue. And to know some influences on it, like workload and cost. Finding the direct and indirect effects of workload and damage to employee performance is the goal of this study. This study was conducted at PT. Subur Ritelindo Sejahtera in Karawang. From a total of 190 employees, a sample of 130 respondents/employees was taken. used a questionnaire to collect data for this investigation. SPSS 22.0 application is used for path analysis as an approach in this study. Considering the results of this study it was found that: 1). There is no correlation between workload (X1) and compensation (X2). 2). Partial influence of workload (X1) on Employee Performance (Y). 3). The partial effect of the alarm (X2) on employee performance (Y). 4). There is a significant effect simultaneously between workload (X1) and pressure (X2) on employee performance (Y).

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Setiap perusahaan ingin menghasilkan banyak uang, jadi perusahaan ingin stafnya bekerja seefisien mungkin untuk meningkatkan pendapatan. Dan untuk mengetahui beberapa pengaruh di atasnya, seperti beban kerja dan kompensasi. Menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah tujuan dari penelitian ini. Studi ini dilakukan di PT. Subur Ritelindo Sejahtera di Karawang. Dari total 190 karyawan, diambil sampel sebanyak 130 responden/karyawan. menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Aplikasi SPSS digunakan untuk analisis jalur sebagai pendekatan dalam studi ini. Mempertimbangkan dari hasil studi ini ditemukan bahwa : 1). Tidak adanya korelasi antara beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2). 2). Pengaruh parsial dari beban kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y). 3). Pengaruh parsial dari kompensasi (X2) pada kinerja karyawan (Y). 4). Adanya pengaruh signifikan simultan antara beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Beban kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan dari setiap perusahaan kini mengalami peningkatan dan sangat ketat terhadap era globalisasi ini. Mulai dari perusahaan dalam negeri sampai perusahaan luar negeri berlomba lomba meningkatkan kualitas dan pelayanannya. Kondisi dan situasi ini mendorong khusus di bidang sumber daya manusia, bisnis harus memperkuat praktik manajemennya. Intinya, setiap organisasi publik atau swasta mencari personel yang tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi juga termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil kerja terbaiknya.(Theodora, Olivia, 2015). Begitupun pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera yang memiliki karyawan sebanyak 190 orang dengan berbagai macam divisi.

Akan tetapi saat ini masih terdapat beberapa masalah pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera yakni kurangnya kedisiplinan pada diri karyawannya. Berikut absensi karyawan pada bulan Desember 2023 s/d Februari 2023 :

DEPT	JUMLAH KARYAWAN	Dec-22				Jan-23				Feb-23			
		S	I	LP A	T	S	I	LP A	T	S	I	LP A	T
CHECKER	2 ORANG	1	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0	5
GDG AGEN	12 ORANG	2	0	5	50	1	0	0	50	0	0	1	53
GDG KLT	8 ORANG	0	0	4	11	5	2	3	22	0	0	1	52
KENEK AGEN	24 ORANG	8	1	9	59	4	4	6	64	5	0	2	98
KENEK KLT	20 ORANG	2	1	7	16	0	0	5	25	3	0	1	59
SLS AGEN	48 ORANG	10	4	37	127	8	3	23	124	3	2	14	160
SLS KLT	8 ORANG	2	0	2	196	5	1	2	189	1	0	1	176
STAFF AGEN	19 ORANG	5	3	1	222	6	15	0	216	4	18	0	168
STAFF KLT	9 ORANG	0	1	0	69	9	1	0	68	0	2	0	75
SUPIR AGEN	25 ORANG	7	3	13	47	6	1	10	75	4	1	1	76
SUPIR KLT	12 ORANG	7	0	7	78	0	0	3	87	0	0	0	81
SATPAM	3 ORANG	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
TOTAL	190 ORANG	44	13	85	879	44	27	52	930	20	23	21	1005

Gambar 1. Absensi Karyawan

Sumber : PT. Subur Ritelindo Sejahtera, Februari 2023

Mengingat pentingnya orang sebagai sumber daya yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, mengelola orang dalam bisnis menuntut usaha yang besar. Hal ini menghadirkan tantangan yang sulit bagi para manajer, yang harus mencari cara agar anggota staf mereka secara konsisten memberikan upaya terbaik mereka dalam melayani organisasi. Kinerja tergantung pada bakat dan dorongan. Tingkat bakat dan kemauan tertentu dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Rivai dan Basri,2005). Kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif jika tidak jelas apa tujuannya yang perlu dilakukan dan cara mencapainya. (Andayani & Makian, 2017). Karena hal inilah perusahaan perusahaan mulai memberi perhatian untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawannya.

Namun beberapa elemen, Salah satu unsur eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompensasi yaitu mempengaruhi kinerja pegawai. Karena pembayaran adalah satu-satunya hal yang diterima pegawai sebagai imbalan (Sudibya & Utama, 2012). Karyawan menerima kompensasi sebagai ganti atas kontribusi para pegawai terhadap bisnis sebagai layanan. Segala bentuk penghargaan individu diberikan sebagai kompensasi atas penyelesaian tugas organisasi, dan kompensasi merupakan salah satu fungsi HRM yang dilaksanakan (Zaki & Marzolina, 2016)

Faktor lain yang mempengaruhi ialah beban kerja pegawai selain gaji. Beban kerja berada di bawah judul kepuasan finansial, sedangkan kompensasi berada di bawah kepuasan fisik.. Kedua hal ini sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yang didapat pun dapat berdampak pada kinerja karyawan yang ada entah itu kompensasi yang berupa materi ataupun uang, atau kompensasi yang bersifat non materil atau kepuasan kerja dan sebagainya. Herzberg (1959) mengusulkan hipotesis dua faktor, yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan beban kerja dan kompensasi. Menurut gagasan ini, umpan balik karyawan pada organisasi akan dipengaruhi oleh kesenangan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Menurut gagasan ini, fitur ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori: motivator, yang merupakan faktor yang memuaskan tetapi mungkin tidak selalu menghasilkan kepuasan, dan sumber ketidakbahagiaan, atau faktor kebersihan. Ketidakpuasan ini akan berdampak pula pada kinerja karyawan pada perusahaan, ini bisa berdampak pada pencapaian target penjualan, kedisiplinan karyawan, tanggung jawabnya pada pekerjaan dan lain sebagainya.(Mahendrawan, 2015).

Dengan ini penulis akan berfokus pada Beban Kerja dan Kompensasi yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Tarwaka (2011: 106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya ada batas waktunya dan harus diselesaikan. Munandar (2001: 383) beban kerja adalah persyaratan dalam deskripsi pekerjaan bahwa pekerjaan harus diselesaikan pada tanggal yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa beban adalah tugas yang diberikan oleh atasan dan harus dilakukan dalam waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan.

Kompensasi

Sunyoto (2012) yang menunjukkan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas usahanya.

Kinerja

Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan saat melakukan kewajibannya sesuai dengan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya. Wibowo (2010; 7) mendefinisikan kinerja sebagai menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- H₁ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera
H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera
H₃ : Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera.

3. Metode Penelitian

Beban kerja dan kompensasi merupakan kinerja karyawan dijadikan variabel di penelitian ini tetapi bukan merupakan variabel independen. terikatnya. Populasi penelitian ini terdiri dari 190 karyawan PT. Subur Ritelindo Sejahtera, dan alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner. 130 peserta dipilih sebagai sampel untuk penelitian ini setelah jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Dibutuhkan. memanfaatkan aplikasi SPSS untuk menganalisis data menggunakan analisis jalur. Skala Likert digunakan sebagai sistem pengukuran. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk uji reliabilitas sedangkan *Product Moment Correlation* digunakan untuk uji validitas.

Studi dengan metode kuantitatif Sugiono (2014) mengklaim bahwa metode penelitian berbasis positif yang dikenal sebagai metode kuantitatif digunakan untuk memeriksa kelompok atau sampel tertentu. Tujuan analisis data yang bersifat kuantitatif adalah untuk menilai hipotesisnya. Penulis di penelitian ini mengkaji hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Subur Ritelindo Sejahtera.

Studi ini penulis membutuhkan waktu selama 3 bulan yaitu Desember 2022 sampai dengan Februari 2023. Tempat penelitian yang digunakan adalah pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera. Perusahaan ini bergerak pada bidang distributor barang barang kebutuhan rumah tangga. Yang bertempat pada Kab. Karawang, Jawa Barat.

4. Hasil dan Pembahasan

Studi ini digelar pada PT. Subur Ritelindo Sejahterra pada bulan Desember 2022 s/d Februari 2023. Studi ini tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan menggunakan pengamatan langsung berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai yang ada didalamnya. Total karyawan yang adalah sebanyak 190 orang. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 130 dan semua pernyataan yang ada diisi responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	110	84.6
2.	Perempuan	20	15.4
3.	Jumlah	130	100
Tingkat Umur (Tahun)			
1.	<35	82	63.1
2.	36 – 45	39	30
3.	<u>46 – 55</u>	8	6.15
4.	>55	1	0.75
5.	Jumlah	130	100

Uji Validitas Data

Agar data dinyatakan valid atau absah untuk mengetahui apakah instrumen dapat terus digunakan untuk pengujian, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Studi ini memanfaatkan pendekatan *Path Analysis* atau analisis jalur untuk menguji validitas setiap item instrument, dalam uji validitas setiap instrument dikatakan valid jika r hitung $> 0,361$. Dan untuk menguji reliabilitas dikatakan reliable jika *Cronbach's Alpha* > 0.600

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari uji validitas dari penelitian ini ditemukan ada beberapa pertanyaan yang tidak diterima karena r hitung nya $< r$ table. Dan dapat disimpulkan bahwa pertanyaan X1.10, X1.12, X2.7, X2.12, Y1.10 dan Y1.12 diartikan tidak diterima dan tidak digunakan dalam pengujian.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Informasi
Beban Kerja	X1.1	.784	0.361	Diterima.
	X1.2	.676	0.361	Diterima
	X1.3	.616	0.361	Diterima
	X1.4	.470	0.361	Diterima
	X1.5	.563	0.361	Diterima
	X1.6	.625	0.361	Diterima
	X1.7	.667	0.361	Diterima
	X1.8	.547	0.361	Diterima
	X1.9	.675	0.361	Diterima
	X1.10	.190	0.361	Tidak Diterima
	X1.11	.724	0.361	Diterima
	X1.12	-.021	0.361	Tidak Diterima
Kompensasi	X2.1	.554	0.361	Diterima
	X2.2	.698	0.361	Diterima
	X2.3	.757	0.361	Diterima
	X2.4	.481	0.361	Diterima
	X2.5	.381	0.361	Diterima
	X2.6	.583	0.361	Diterima
	X2.7	.217	0.361	Tidak Diterima
	X2.8	.664	0.361	Diterima
	X2.9	.662	0.361	Diterima
	X2.10	.770	0.361	Diterima
	X2.11	.706	0.361	Diterima
	X2.12	.198	0.361	Tidak Diterima
Kinerja Karyawan	Y1.1	.783	0.361	Diterima
	Y1.2	.669	0.361	Diterima
	Y1.3	.612	0.361	Diterima
	Y1.4	.464	0.361	Diterima
	Y1.5	.547	0.361	Diterima
	Y1.6	.620	0.361	Diterima
	Y1.7	.662	0.361	Diterima
	Y1.8	.520	0.361	Diterima
	Y1.9	.672	0.361	Diterima
	Y1.10	.189	0.361	Tidak Diterima
	Y1.11	.721	0.361	Diterima
	Y1.12	-.028	0.361	Tidak Diterima

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Beban Kerja	.895	10
Kompensasi	.893	10
Kinerja Karyawan	.763	10

Temuan uji reliabilitas penelitian ini dapat ditampilkan, bahwa semua variabel dapat dibidang reliable karena hasil dari *Cronbach's Alpha* nya lebih dari 0.600. Nilai *Cronbach Alpha* yang didapat pada variabel beban kerja ialah 0.895. Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat pada Kompensasi ialah 0.893. Nilai *Cronbach's Alpha* pada Kinerja karyawan ialah 0.763

Uji T Data Metode MSI

Salah satu cara untuk mengatasi kendala uji normalitas statistik yang ditemukan dalam kajian ilmiah adalah perubahan data ordinal menjadi data interval. Cara mentransformasi data ke interval bisa menggunakan fasilitas add-ins stat97 yang disediakan Microsoft excel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58448133
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.061
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Karena nilai tersebut, uji normalitas dapat disimpulkan data yang digunakan adalah normal. *Asymp. Sig.* ialah 0.200 lebih dari sig. 0.05.

Analisis Verifikatif

Analisis korelasi

Menurut Uus dan Syifa (2019). Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui besaran dan arah korelasi antar variabel yang memiliki kategori kekuatan dan arah korelasi.

Tabel 5. Uji Korelasi

		Beban Kerja	Kompensasi
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.009
	Sig. (2-tailed)		.918
	N	130	130
Kompensasi	Pearson Correlation	-.009	1
	Sig. (2-tailed)	.918	
	N	130	130

Berdasarkan tabel 5 uji besar koefisien antara Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah -0.009

Tabel 6. Correlation Coefficient

Korelasi (r)	Kekuatan
0.80 – 1.00	Hubungan yang sangat Kuat (+/-)
0.60 – 0.79	Hubungan yang kuat (+/-)
0.40 – 0.59	Hubungan yang cukup kuat (+/-)
0.20 – 0.39	Hubungan yang lemah (+/-)
0.00 – 0.19	Hubungan yang sangat lemah (tidak ada hubungan)

bisa disimpulkan bahwa variabel Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak memiliki hubungan dan mempunyai hubungan negatif.

*Path Analysis*Tabel 7. Tabel Koefisien Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.402	3.246		4.437	.000
	Beban Kerja	.090	.068	.104	1.323	.188
	Kompensasi	.388	.068	.451	5.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

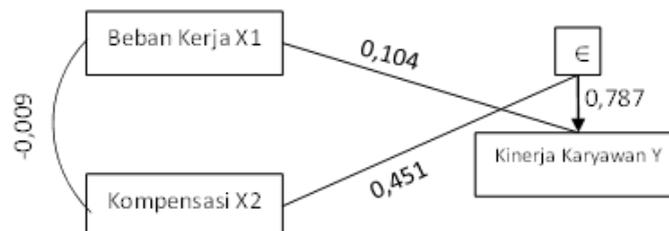
- Pengaruh parsial dari Beban kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0.104.
- Pengaruh parsial dari Kompensasi memiliki koefisien jalur sebesar 0.451

Analisis Koefisien determinasi (R²)Tabel 8. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.201	4.620

- Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
- Dependent Variable : Kinerja Karyawan

$$\epsilon = \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0.213^2} = 0.787$$



Gambar 2. Path Analysis Model

Berdasarkan gambar diatas, tidak adanya relasi beban kerja (X1) dengan Kompensasi (X2) dan memiliki hubungan negatif. Dan besaran koefisien jalur komitmen kompensasi (0,451) lebih tinggi dibandingkan beban kerja (0,104) artinya kompensasi (X2) lebih memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) dibanding beban kerja (X1). Dengan demikian, berikut adalah persamaan jalurnya.:

$$Y = 0,104 X1 + 0,451 X2 + 0.787$$

Di mana : X1 = Beban Kerja

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

€ = Koefisien jalur variabel lain sebesar 0,787

Pengaruh Parsial dari Beban kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Pengaruh Parsial dari Beban Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Parsial	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Pengaruh Langsung	0.104 x 0.104	0.010816
Pengaruh Tidak langsung	-0.009 x 0.104 x 0.451	-0.00042
Total Pengaruh Parsial		0.0104

Berdasarkan tabel diatas, ini menunjukkan selisih parsial dari Beban Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan adalah 0.0104 atau 1.04%

Pengaruh Parsial dari Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Pengaruh Parsial dari Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Parsial	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Pengaruh Langsung	0.451 x 0.451	0.203401
Pengaruh Tidak langsung	-0.009 x 0.451 x 0.104	-0.00042
Total Pengaruh Parsial		0.2030

Berdasarkan tabel diatas, ini menunjukkan selisih parsial dari Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan adalah 0.2030 atau 20.30%

Pengaruh Simultan Beban kerja dan Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Pengaruh Parsial dari Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Simultan	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Pengaruh parsial dari Beban Kerja (X1)	0.010816 + -0.00042	0.0104
Pengaruh Tidak langsung	0.203401 + -0.00042	0.2030
Total Pengaruh Parsial		0.2134

Berdasarkan tabel diatas, ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.2134 atau 21.34%. Kita lihat dari hasil perhitungan di atas Kompensasi memberikan lebih pengaruh langsung dan memberikan nilai yang lebih besar kepada Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, kenaikan gaji karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis**1. Korelasi antara Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2)**

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{-0,009\sqrt{130-2}}{\sqrt{1-0,009^2}} = \frac{-0,009\sqrt{128}}{1,009} = \frac{-0,009 \times 11,31}{1,009} = -0,10088$$

Korelasi antara Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) diketahui t hitungnya -0.10088 < t tabel 1.660. maka bisa disimpulkan H₁ diterima karena Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak memiliki hubungan

2. Pengujian Hipotesis Variabel Parsial

Tabel 11. Tabel koefisien

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.402	3.246		4.437	.000
	Beban Kerja	.090	.068	.104	1.323	.188
	Kompensasi	.388	.068	.451	5.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hipotesis parsial dari Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Hipotesis parsial dari beban kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai Sig. 0.188 > α (0.05) dan t hitung 1.323 < t tabel (1.660). jadi bisa dikatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
- Hipotesis parsial dari Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hipotesis parsial dari kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai Sig. 0.000 < α (0.05) dan t hitung 5.728 > t tabel (1.660). jadi bisa dikatakan H₀ diterima dan H₁ ditolak. Yang artinya kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Simultan

Tabel 12. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.201	4.620

Nilai R square sebesar 0,213 atau sebesar 21,3% nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,1% sedangkan yang lain 78.7% dijelaskan variabel lain.

Tabel 13. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.939	2	367.470	17.213	.000 ^b
	Residual	2711.277	127	21.349		
	Total	3446.216	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Dari tabel 12 terlihat nilai Sig. 0.000 < α (0.05) dan f hitung 17.213 > f tabel (3,00). Jadi bisa diartikan H₀ diterima, yang berarti Beban Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Korelasi antara variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak memiliki hubungan dan mempunyai arah korelasi negatif dari -0,009 dan hasil uji hipotesis korelasinya adalah -0.10088 sehingga tidak memiliki hubungan yang signifikan. Ada pengaruh parsial dari Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 1,04%. Dan ada pengaruh parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 20,30%. Selain itu, pengaruh secara

simultan antara Beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,34% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan studi.

Daftar Pustaka

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Hermawan, R., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa ...*, 61–79. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/186/120>
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Tarwaka. 2011. *Beban Kerja (Workload)*. Harapan Press, Solo. Torang,
- Theodora, Olivia, 2015. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>