

The Influence Of Workload And Compensation On Employee Performance PT PNM Mekaar Syariah Karawang

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah Karawang

Imas Wulansari¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

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

mn20.imaswulansari@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²

july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of workload and compensation on employee performance at PT PNM Mekaar Syariah located in Karawang, West Java. The method used in this research is descriptive quantitative and verificative, with a sample of 86 employees using multiple linear regression and purposive sampling. The data consists of primary data obtained through questionnaires and secondary data analyzed using SPSS 26. The results of this study indicate that the workload received a score of 3.860 with an average value of 386 in the scale range of 461.2 – 430, categorized as "Very High." Compensation received a score of 3.980 with an average value of 398 in the scale range of 361.2 – 430, categorized as "Very Good." Employee performance received a score of 3.595 with an average value of 359.5 in the scale range of 361.2 – 430, categorized as "Very Good." The workload has a significant effect on performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, and the t -count is $3.335 > 1.988$. Compensation, on the other hand, does not have a significant effect on performance with a significance value of $0.117 > 0.05$, and the t -count is $1.584 < 1.988$. Meanwhile, the workload and compensation simultaneously have a significant effect on performance with a significance value of $0.001 < 0.005$, and the f -count is $29.269 > 3.110$. From the determination results, it can be concluded that the workload and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance, contributing 41.4%. The remaining 58.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah Karawang beralamat di karawang jawa barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif Sampel 86 karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda, purposive sampling data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data Sekunder dengan menggunakan SPSS 26. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja memperoleh nilai 3.860 dengan nilai rata-rata 386 di rentang skala 461,2 – 430 kategori "Sangat Tinggi", kompensasi memperoleh nilai 3.980 dengan nilai rata-rata 398 di rentang skala 361,2 – 430 kategori "Sangat Baik". kinerja memperoleh nilai 3.595 dengan nilai rata-rata 359,5 di rentang skala 361,2 – 430 kategori "Sangat Baik", Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $3.335 > 1,988$. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,117 > 0,05$. t hitung sebesar $1.584 < 1,988$, Sedangkan Beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$ f hitung sebesar $29,269 > 3,110$. Dari hasil data determinasi beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Nilai sebesar 41,4%. Sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja adalah aspek yang sangat penting dan menarik karena memiliki manfaat yang signifikan. Setiap lembaga mengharapkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh

sesuai dengan kemampuan mereka guna mencapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Secara fundamental, kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berorientasi pada peningkatan kualitas pekerjaan saat ini dibandingkan dengan pekerjaan di masa lalu, serta berupaya agar pekerjaan di masa depan lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasakan kebanggaan dan kepuasan tersendiri atas prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Kinerja yang baik adalah kondisi yang diharapkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan meraih prestasi kerja yang baik jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. (Ummah 2019)

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya aspek- aspek lain diabaikan. (Ariandi 2018)

Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa bosan; sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, mereka akan mengalami kelelahan yang berlebihan. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mencakup aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan oleh pemerintah untuk menyediakan layanan pinjaman modal bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah. Diharapkan, PNM dapat menjadi sarana untuk meningkatkan pengembangan usaha dan taraf hidup masyarakat secara kolektif. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) berkomitmen untuk memperkuat perannya dalam membantu masyarakat yang menghadapi kesulitan ekonomi. Karyawan di PT PNM Mekar Area Karawang memiliki beban kerja yang sangat tinggi sehingga hal ini memicu kualitas kinerja karyawan yang menurun hal ini juga dipicu oleh susahnya mengambil hak cuti karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sangat menurun. kinerja yang kurang baik atau efektifitas kinerja karyawan kurang baik disebabkan oleh beban kerja yang sangat tinggi serta tidak adanya kompensasi dari perusahaan untuk seluruh karyawan PT PNM Mekar Area Karawang Jawa barat. sehingga dapat dilihat dari tabel target selama enam bulan hal ini membuktikan kualitas karyawan dari tabel pencapaian target pencairan per area selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1. Pencapaian Target Booking Area Karawang

LRP 03-06 FEB 2025		Senin		Selasa		Rabu		Kamis		Jumat		Total		Total GAP	Progres Lending W5	RANKING
UNIT	KOMITMEN LENDING W4	Noa	Plafond	Noa	Plafond	Noa	Plafond	Noa	Plafond	Noa	Plafond	Noa	Plafond	GAP Lending W1		
M.TGWR- Tegal Waru/M.TGWR	516.451.753	11	58.000.000	15	81.000.000	5	33.000.000	10	50.000.000	-	-	41	222.000.000	(294.451.753)	43%	1
M.KWB2- Karawang Barat 2/M.KWB2	393.000.000	13	52.500.000	10	41.000.000	3	11.500.000	14	58.500.000	-	-	40	163.500.000	(229.500.000)	42%	2
M.TJBR- Teluk Jambé Barat/M.TJBR	398.823.822	5	27.500.000	15	75.500.000	5	21.500.000	7	35.000.000	-	-	32	159.500.000	(239.323.822)	40%	3
M.RGDK- Rengasdengklok/M.RGDK	393.000.000	7	26.000.000	17	84.500.000	3	13.000.000	4	19.000.000	-	-	31	142.500.000	(250.500.000)	36%	4
M.RGD2- Rengasdengklok 2/M.RGD2	393.000.000	9	46.500.000	5	17.500.000	2	10.000.000	7	34.000.000	-	-	23	108.000.000	(285.000.000)	27%	5
M.KRBR- Karawang Barat/M.KRBR	393.000.000	10	38.000.000	8	28.000.000	5	19.000.000	5	19.000.000	-	-	28	104.000.000	(289.000.000)	26%	6
M.PILN- Pangkalan/M.PILN	393.000.000	7	31.500.000	5	32.500.000	3	15.000.000	3	16.500.000	-	-	18	95.500.000	(297.500.000)	24%	7
M.TJTM- Teluk Jambé Timur/M.TJTM	393.000.000	4	31.500.000	2	10.000.000	1	3.000.000	8	47.500.000	-	-	15	92.000.000	(301.000.000)	23%	8
Grand Total	3.273.275.575	66	311.500.000	77	370.000.000	27	126.000.000	58	279.500.000	-	-	228	1.087.000.000	(2.186.275.575)	33%	

Pada gambar diatas menunjukan pencapaian booking pada area karawang sangat

rendah karna tekanan kerja yang sangat tinggi yang mengakibatkan menurunnya efektifitas kinerja karyawan PT PNM Mekar Area Karawang. Dapat dilihat dari seluruh cabang pada area karawang ini hanya ada 3 unit yang efektif dalam melakukan booking untuk mencapai target yaitu 1. M. Tegalwaru 3 2.M Karawang barat 2 3. M.Telukjambe barat, Selebih nya 5 diantara yang lain memiliki nilai booking paling rendah diantara unit yang lain. Hali ini membuktikan bahwa karyawan tidak memiliki kualitas kinerja yang baik karna beban kerja yang tinggi dan tidak adanya kompensasi dari perusahaan.

Ini Sejalan dengan penelitian terdahulu Anon (2021) Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. dengan menggunakan Statistik deskriptif dan spss 26. Hasil pada penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja dan kompensasi secara parsial an simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomunikasi Wintel Riau Daratan Pekanbaru.

Pada fenomena yang terjadi saat ini beban kerja yang di bebaskan pada karyawan PT PNM Mekar sangat tinggi tetapi kompensasi kinerja karyawan yang di dapatkan tidak seimbang dengan beban kerja yang di tekankan pada karyawan adanya bonus dan kompensasi yang diberikan setiap tahun diduga tidak meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu dari fenomena yang terjadi saat ini peneliti tertarik untuk mengangkat dan menganalisis penelitian dengan **judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah Karawang"**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan beban kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah Karawang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021), beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam periode tertentu. Penugasan beban kerja kepada karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki; jika tidak, hal ini dapat menimbulkan masalah yang pada akhirnya mengganggu kinerja karyawan di masa depan.

Sementara itu, Fransiska & Tupti (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang berlebihan dan dapat menyebabkan ketegangan pada individu. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, yang disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, serta volume kerja yang terlalu banyak.

Menurut Koesomowidjojo, dimensi beban kerja adalah jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Salah satu beban kerja adalah Beban waktu yang mana jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Beban waktu juga bisa diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap kelangkaan waktu yang tersedia. Selain itu Beban psikologis atau psychological stress load adalah kondisi yang menyebabkan kebingungan dan frustrasi terkait pekerjaan. Beban psikologis juga bisa diartikan sebagai tekanan mental yang dialami karyawan selama bekerja.

Kompensasi

Menurut Simamora, kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Tohardo menambahkan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Proses perhitungan kompensasi ini bertujuan untuk

memastikan bahwa pemberian kompensasi tersebut mendekati prinsip kelayakan dan keadilan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak layak atau tidak adil, hal ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial di antara mereka. (Bloom and Reenen 2013)

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia," tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dari hasil kerjanya. Mereka berusaha bekerja karena percaya bahwa dengan bekerja, mereka akan memperoleh kompensasi yang menjadi sumber penghidupan bagi diri mereka dan keluarga, termasuk anak dan istri. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, karyawan juga akan terdorong untuk lebih giat dan tekun dalam menjalankan pekerjaan mereka.. (Bloom and Reenen 2013)

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Salah satunya adalah ikatan kerja sama Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

Menurut Simamora, dimensi kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Tohardo mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan social. (Bloom and Reenen 2013)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk bekerja dengan cara yang efektif sehingga dapat mencapai tujuan kerja secara optimal, serta memenuhi berbagai sasaran yang telah ditetapkan dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Jika hasil kerja karyawan mencapai atau melebihi standar tersebut, maka kinerja mereka dapat dikategorikan sebagai baik. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak memenuhi standar, maka karyawan tersebut dianggap berkinerja rendah atau tidak baik. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. (Mulyah, D. Aminatun, et al. 2020).

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020:68), dimensi kinerja karyawan dapat dinilai dari Hasil Kerja, Hasil kerja adalah produk yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas, baik berupa barang, jasa, maupun informasi. Hasil kerja dapat berupa objek berwujud atau tidak berwujud.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Berfikir

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Banyak penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa pengaruh ini dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial, keterampilan individu, dan keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan beban kerja

karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Koesomowidjojo (2017): bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, terutama jika karyawan tidak memiliki keterampilan atau sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Sejalan dengan penelitian di atas penelitian terdahulu menurut Nofriadi, Suriyanti, and Widiarsih (2023). Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para ahli sepakat bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan, baik finansial maupun non-finansial, semakin tinggi motivasi dan usaha karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

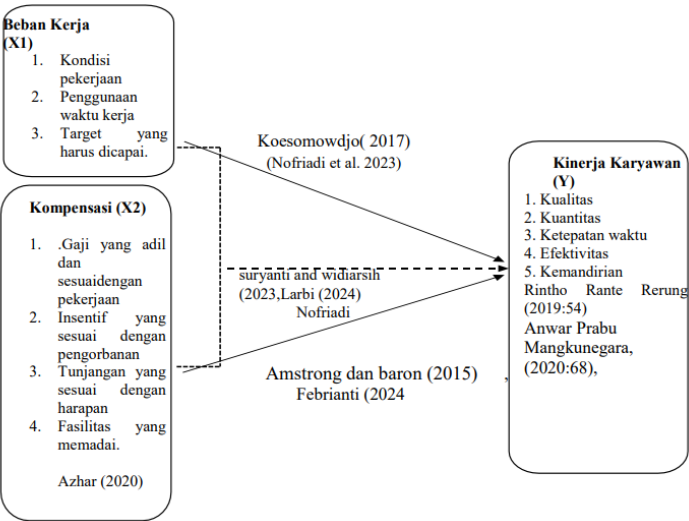
Menurut Armstrong dan Baron (2015) Menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Mereka menekankan pentingnya sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian, ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Febriyanti (2024) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas serta tanggung jawab kerja.

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Para ahli menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan semangat dan produktivitas, sementara kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Sejalan dengan penelitian di atas penelitian terdahulu menurut Robbins dan Judge (2015) Beban kerja tinggi tanpa dukungan dan penghargaan yang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang berdampak negatif pada performance. Sebaliknya, kompensasi yang kompetitif dapat menjadi alat motivasi yang kuat. Kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (beban kerja) dan imbalan yang diterima (kompensasi). Andini Febriyanti dan Emron Edison (2023) menemukan bahwa Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah kerangka berpikir penulis dalam melakukan analisis penelitian antara Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan



Gambar 1. Paradigma Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh secara parsial Beban kerja terhadap kinerja karyawan.
H2: Terdapat pengaruh secara persial Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
H3: Beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitan Deskriptif Kuantitatif, Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti

Penelitian ini menggunakan sample atau populasi secara keseluruhan adalah karyawan pada PT PNM Mekar karawang jawa barat yang berjumlah 110, serta data yang diambil dan didapatkan dari PT PNM Mekaar Area Karawang. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel X1 (Beban Kerja) variabel X2 (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2016:92), menyatakan bahwa instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

No	X1	X2	Indikator	r Hitung	keterangan
1	0,937	0,884	0,942	0,294	Valid
2	0,934	0,886	0,945	0,294	Valid
3	0,938	0,893	0,941	0,294	Valid
4	0,936	0,887	0,941	0,294	Valid
5	0,933	0,895	0,941	0,294	Valid
6	0,931	0,886	0,943	0,294	Valid
7	0,932	0,892	0,943	0,294	Valid

8	0,932	0,883	0,945	0,294	Valid
9	0,931	0,883	0,941	0,294	Valid
10	0,931	0,881	0,942	0,294	Valid
11	0,936	0,881	0,940	0,294	Valid
12	0,939	0,881	0,942	0,294	Valid
13	0,933	0,891	0,942	0,294	Valid
14	0,931	0,880	0,939	0,294	Valid
15	0,930	0,881	0,941	0,294	Valid

Analisis validasi butir instrumen penelitian berupa kuisioner dengan SPSS dan persetujuan dari validator ahli. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan tvariabel yang pertama yaitu variabel bebas X1 (Beban kerja), variabel X2 (kompensasi) dan Varibel terikat Y (Kinerja Karyawan). Varibael bebas X1 dan X2 berisi masing- masing 15 item soal dan diuji cobakan kepada 86 responden. Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat seluruh variabel pernyataan memiliki status valid.

Uji Realibitas

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dapat percaya untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 2. Uji Realibitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
1	Beban kerja	0,938	0,60	Reliable
2	Kompensasi	0,893	0,60	Reliable
3	Kinerja karyawan	0,945	0,60	Reliable

Berdasarkan hasil tabel 2 hasil uji reliabilitas di atas meliputi variabe beban kerja(X1), kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel beban kerja menghasilkan nilai sebesar $0,938 > 0,60$ yang artinya variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi menghasilkan nilai sebesar $0,893 > 0,60$ yang artinya variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sebesar $0,945 > 0,60$ yang artinya variabel tersebut dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai apakah data penelitian tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88114600
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.155
Test Statistic		.273
Asymp. Sig. (2-tailed)		.450 ^c

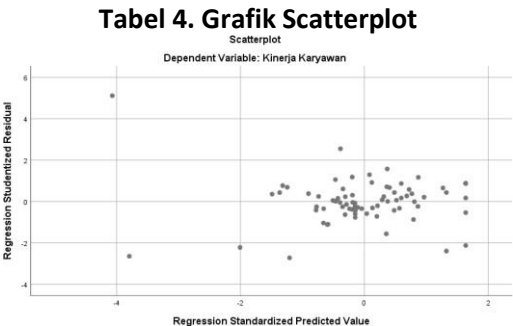
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov Asymp yaitu $0,450 > 0,05$ yang artinya nilai signifikansi lebih besar sehingga data residual menghasilkan normal dan layak untuk dilakukan pengujian statistik.

Hasil Uji Heterokedastisitas.



Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik meyebar secara acak dan tersebar disekitar garis angka. Penyebaran titik-titik juga membentuk pola sehingga hal ini dapat dikatakan tidak mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Dekskriptif

Tabel 5. Analisis Deskriptif Beban Kerja

	Pernyataan	Nilai	Kriteria
1	Peraturan yang terlalu banyak dapat menambah beban kerja.	310	Tinggi
2	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.	220	Rendah
3	Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri.	250	Cukup tinggi
4	Tekanan kerja dalam lingkungan perusahaan seimbang.	250	Cukup tinggi
5	Waktu kerja yang lebih lama dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	240	Cukup tinggi
6	Usaha yang lebih keras dapat mencapai target dengan waktu yang tepat	250	Cukup tinggi
7	Waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab sangat dibutuhkan.	270	Cukup tinggi
8	Atasan memberikan intruksi waktu yang tepat dalam mencapai target dan tanggung jawab	250	Cukup tingi
9	target harian sesuai jam operasional yang tertera dalam SOP perusahaan	210	Rendah
10	Tuntutan kerja dan jam kerja yang seimbang	290	Cukup tinggi
11	Hasil kerja yang tidak optimal karna beban kerja	200	Rendah
12	Kualitas kerja yang kurang baik karna banyaknya pekerjaan	240	Cukup tinggi

yang harus diselesaikan			
13	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.	300	Tinggi
14	Karyawan dapat menyelesaikan target kerja dengan hasil yang sudah ditentukan.	290	Cukup tinggi
15	Karyawan dapat menyesuaikan target yang akan dicapai	280	Cukup tinggi
Total		3.860	
Rata-rata		386	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 5 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel beban kerja memperoleh nilai 3.860 dengan nilai rata-rata 386 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Tinggi”.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	Nilai	Kriteria
1	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	385	Sangat Baik
2	Pekerjaan yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan kompensasi yang memadai	220	Cukup
3	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki	295	Cukup Baik
4	Gaji atau upah yang diterima sesuai jabatan	340	Sangat Baik
5	Kompensasi langsung yang diterima sesuai dengan lamanya karyawan bekerja	290	Cukup Baik
6	Kompensasi langsung yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan.	280	Cukup Baik
7	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	220	Cukup
8	Gaji yang diterima sangat seimbang dengan target yang diberikan perusahaan	200	Cukup
9	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan	270	Cukup Baik
10	hasil kerja yang melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.	210	Cukup
11	Pemberian bonus dan insentif sesuai dengan target yang di capai.	270	Cukup Baik
12	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	310	Sangat Baik
13	Fasilitas asuransi dan tunjangan sesuai dengan perjanjian pra kontrak tertulis	320	Sangat Baik
14	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan jabatan	320	Sangat Baik

karyawan			
15	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	320	Sangat Baik
Total		3.980	
Rata-rata		398	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 6 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kompensasi memperoleh nilai 3.980 dengan nilai rata-rata 398 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”.

Tabel 7. Analisa Deskriptif kinerja karyawan

No	Pernyataan	Nilai	Kriteria
1	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	210	Cukup
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	220	Cukup
3	Karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	245	Cukup
4	Karyawan Dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.	280	Cukup Baik
5	Karyawan menguasai bidang pekerjaan yang kerjakan saat ini.	290	Cukup Baik
6	Karyawan menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya	250	Cukup Baik
7	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	220	Cukup
8	Karyawan tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban nya	200	Cukup
9	Karyawan mencapai target sesuai dengan waktu yang ditetapkan	210	Cukup
10	Karyawan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab nya	300	Cukup Baik
11	Karyawan harus menyelesaikan target yang akan dicapai	270	Cukup Baik
12	Karyawan dapat penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	260	Cukup Baik
13	karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kualitas yang dikuasai	210	Cukup
14	Karyawan memiliki team yang suport dan atasan yang adil	190	Kurang Baik

15	Jumlah karyawan sesuai dengan jumlah target yang Tentukan	240	Cukup Baik
Total		3.595	
Rata-rata		359,5	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 7 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja memperoleh nilai 3.595 dengan nilai rata-rata 359,5 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”.

Uji Hasil analisis Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.065	4.747		5.701	.000
	Beban Kerja	.376	.113	.457	3.335	.001
	Kompensasi	.197	.124	.217	1.584	.117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,065 + 0,376 X_1 + 0,197 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda pada penelitian ini:

- 1) Nilai koefisien kinerja (Y) sebesar 27,065 pada saat beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) sama dengan nol (0).
- 2) Nilai Koefisien regresi Beban kerja (X1) sebesar 0,376 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Beban kerja (X1). Maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,197. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Kompensasi (X2), Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,197. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.065	4.747		5.701	.000
	Beban Kerja	.376	.113	.457	3.335	.001
	Kompensasi	.197	.124	.217	1.584	.117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 9 bahwa uji parsial Beban Kerja (X1) nilai signifikan $0,001 < 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $3.335 > 1,988$ dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 10 bahwa uji parsial Kompensasi (X2) dengan nilai signifikan $0,117 > 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $1.584 < 1,988$ Dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)**Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA ^a			
Model		5. Sum of Squares	Df	8. Mean Square	2. Sig.
1	Regression	5. 1972.672	2	986.336	3. 29.269
	Residual	2797.049	83	33.699	19. .000 ^b
	Total	4769.721	85		

.Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan uji f (simultan) diperoleh f hitung sebesar $29,269 > 3,110$. Dapat disimpulkan variable Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Deskriptif**Bagaimana beban kerja di PT pnm mekaar**

Dari hasil Rekapitulasi Kuesioner variabel beban kerja dengan nilai 3.860 dengan nilai rata-rata 386 di rentang skala 461,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Tinggi” indikator tertinggi adalah Peraturan yang terlalu banyak dapat menambah beban kerja dengan nilai 310.

Bagaimana kompensasi di PT pnm mekaar

Dari hasil Rekapitulasi Kuesioner variabel kompensasi memperoleh nilai 3.980 dengan nilai rata-rata 398 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”. indikator tertinggi adalah Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan dengan nilai 385.

Bagaimana kinerja di PT pnm mekaar

Dari hasil Rekapitulasi Kuesioner variabel kinerja memperoleh nilai 3.595 dengan nilai rata-rata 359,5 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”. Indikator tertinggi adalah Karyawan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab nya dengan nilai 300.

Hasil Analisis verifikatif**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Area Karawang**

Hasil Hasil Uji T Beban Kerja Memperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$. t hitung $3.335 > 1,988$ dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien beban kerja terhadap kinerja karyawan merupakan yang lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dengan koefisien kinerja karyawan. Sehingga beban kerja yang Tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian Terdahulu yang dilakukan Putra, I. W. Y., & Dewi, A. A. A. S. (2016) peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Area Karawang

Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan dengan uji persial Beban Kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,117 > 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $1.584 < 1,988$ Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu Faitul and Kusdiyanto (2023) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memiliki peran dalam memotivasi karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Area Karawang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji f (simultan) tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ diperoleh f hitung sebesar $29,269 > 3,110$ disimpulkan kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani and Setia (2023) Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

- 1) Beban kerja memperoleh nilai 3.860 dengan nilai rata-rata 386 di rentang skala 461,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Tinggi”.
- 2) Kompensasi memperoleh nilai 3.980 dengan nilai rata-rata 398 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”.
- 3) kinerja memperoleh nilai 3.595 dengan nilai rata-rata 359,5 di rentang skala 361,2 – 430 menghasilkan kategori “Sangat Baik”.
- 4) Beban kerja berpengaruh Secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $3,335 > 1,988$.
- 5) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,117 > 0,05$. t hitung didapatkan sebesar $1,584 < 1,988$.
- 6) Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ f hitung sebesar $29,269 > 3,110$.

Implikasi

- 1) target harian disesuaikan dengan jam operasional yang tercantum dalam SOP perusahaan, agar pencapaian kinerja tetap optimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan keseimbangan antara gaji yang diberikan dan target kerja yang ditetapkan, agar motivasi dan kepuasan karyawan tetap terjaga.
- 3) Sebaiknya perusahaan terus menjaga lingkungan kerja yang positif dengan mempertahankan tim yang saling mendukung dan kepemimpinan atasan yang adil, guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan

Daftar Pustaka

- Bloom, Nicholas, and John Van Reenen. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *NBER Working Papers* 89.
- Febriyanti, Andini. 2024. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta.” 3:290–312.
- Destiana, (2023). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Study Kasus PT BRI Cabang Pandanaran Semarang). Semarang Indonesia.
- Danim (2004), Efektivitas Kinerja suatu Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara Jakarta Timur
- Faitul, Galuh Mujaro, and Kusdiyanto Kusdiyanto. 2023. “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan).” *Value* 4(1):34–49. doi:

10.36490/value.v4i1.718.

- Febriani, Lia, and Shinta Setia. 2023. "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1):194. doi: 10.35906/jurman.v9i1.1449.
- Fristy, Anne Monika. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru." *Sains Akuntansi Dan Keuangan* 1(2):91–97.
- James W, Elston D, Treat J. et al. 2020. "Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (T. James W, Elston D)." *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. 10–40.
- Muliyah, Pipit, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, and Tryana Setiana Sri Wahyuni Sitepu. 2020. " *Journal GEEJ* 7(2):15–35.
- Muliyah, Pipit, Aminatun, Dyah, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, and Tryana Setiana Sri Wahyuni Sitepu. 2020. No Title No Title No Title." *Journal GEEJ* 7(2):14–23.
- Nofriadi, Fadlillah, Linda Hetri Suriyanti, and Dwi Widiarsih. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada J&T Pekanbaru)." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* 3:452–62.
- Sugiyono. 2020. "Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&DBandung :Alfabeta." (2019): 114–16.
- Sugiono, (2019), Penelitian Kuantitatif, ALFABETA, CV. Jl. Geger Kalong Hilir No.84 Bandung Jawa Barat Indonesia
- Ummah, (2017). Penelitian Sumberdaya Manusia. Journalum.ac.id. Jakarta indonesia
- Paramitadewi, K. F. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." 6(6):3370–97.
- Putri, Darra Gusti, and Atty Tri Juniarti. 2021. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.
- Resti, Artameviah. 2022. "Bab li Kajian Pustaka Bab li Kajian Pustaka 2.1." *Bab li Kajian Pustaka* 2.1 12(2004):6– 25.
- Yufensia, Sheryllia Ofel. 2018. "Implementasi Metode Skala Penilaian Grafik Untuk Penilaian Kinerja Unit Manajer Tupperware PT Bumi Manunggal Kharisma." *Universitas Katolik Soegijapranata* 6–17.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan, (2023), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Forum Ekonomi Universitas Terbuka Jurnal Ekonomi.