Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 52-60
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.333

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang

Rena Yanti, Roswaty, Emilda
Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Sumatera Selatan.
Correspondence E-mail: renayanti0800@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi 68 responden. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,440 > 1,669) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Kompensasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, dengan nilai signifikan 0,016 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,470 > 1,669) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Kemudian hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (33,366 > 3,99). Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi antara variabel Beban Kerja dan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 50,7%.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of workload and compensation on employee performance at PT Pinang Witmas Sejati KLK. The type of research used is quantitative research by distributing questionnaires through the Google Form. Sampling using saturated sampling technique using the entire population of 68 respondents. Sources of data in this study were primary data and secondary data using a purposive sampling technique. The results of the t test analysis show that workload has a positive and significant effect on employee performance at PT Pinang Witmas Sejati KLK, with significant value 0.000 <0.05 and $t_{count} > t_{table}$ (-2,066 > 1.669) then H_0 is rejected H_1 is accepted. Compensation also partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Pinang Witmas Sejati KLK, with significant value 0.016 <0.05 and $t_{count} > t_{table}$ (2.470 > 1.669) then H_0 is rejected H_1 is accepted. Then the results of the F test analysis (simultaneous) show that workload and compensation together have a positive and significant effect on employee performance at PT Pinang Witmas Sejati KLK, with significant value 0.000 < 0.05 and $F_{count} > F_{table}$ (33.366 > 3.99). From the test results the coefficient of determination (R^2) is 0.507. This shows that the magnitude of the contribution between the Workload variable and the Compensation variable on Employee Performance is 50.7%.*

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin meningkat, perusahaan harus lebih kompetitif agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset penting harus dikelola perusahaan untuk memberikan kontribusi yang signifikan secara optimal. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki potensi besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan yang mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manuasia adalah keseluruhan potensi manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia organisasi sangat bergantung pada bakat dan keterampilan sumber daya manusia mereka (Ekhsan, 2019).

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena kinerja sebagai perwujudan perilaku karyawan ditunjukkan melalui kualitas kerja sesuai dengan tugasnya dalam sebuah perusahaan yang telah

ditentukan, sehingga kinerja karyawan yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau tim di dalam perusahaan sesuai dengan peran dan tugasnya yang ditugaskan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak mengkompromikan hukum atau moral bahkan etika.

Beban kerja ialah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, maka tidak menjadi beban kerja bagi karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugasnya akan menjadi beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Tuntutan mental dan fisik yang dibebankan pada pekerja berkontribusi terhadap beban kerja total, dan jika tuntutan itu terlalu besar, pasti akan menghambat produktivitas.

Dengan adanya beban kerja yang tinggi perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi, karena beban kerja yang tinggi yang tidak diikuti dengan kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja. Kompensasi pekerja tidak hanya mencakup insentif moneter dan material, tetapi juga manfaat tidak berwujud yang mungkin diperoleh mereka sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Khair (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk pemberian penghargaan kepada pekerja atas kontribusi finansial dan non-finansial yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi ialah Karyawan mendapatkan bayaran sebagai pengakuan atas nilai yang mereka berikan kepada organisasi (Ariandi dkk, 2018).

Relevan dengan hasil penelitian Husin (2021) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut (zainuri, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Tujuannya agar bisa mendapatkan data bagaimana karyawan PT Pinang Witmas Karyawan Sejati KLK merespon perubahan beban kerja dan gaji mereka. Fenomena kinerja yang dihadapi karyawan PT Pinang Witmas Sejati KLK tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan karena batasan waktu yang telah ditetapkan, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Jika karyawan mempunyai tuntutan tugas yang sangat tinggi, maka karyawan akan terbebani untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Beban kerja yang dialami karyawan adalah disuruh untuk menghabiskan jumlah TBS (tandan buah sawit) yang ada dilapangan dengan waktu yang telah ditentukan agar tidak menyebabkan rotasi tinggi, sedangkan atasan tidak mengetahui kondisi lapangan tersebut. Selain beban kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan kompensasi yang terjadi rendahnya bonus, upah yang tidak sesuai, sehingga kompensasi yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidup.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh Koesomowidjojo (2017), terdiri dari semua tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia dan diharapkan dapat diselesaikan dalam waktu ditentukan. Beban kerja merupakan kondisi dimana seseorang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan kondisi dimana seseorang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu tertentu.

Dengan menggabungkan beberapa kriteria di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja seorang pekerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, batasan waktu yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, dan penilaian subjektif individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. telah dialokasikan kepadanya.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja, menurut Hutabarat (2017) beban kerja dipengaruhi oleh : a. Faktor

Eksternal ialah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya tugas, organisasi, dan lain-lain. b.Faktor Internal ialah faktor yang berasal dari dari dalam tubuh karyawan, yang mempengaruhi beban kerja diantaranya somatis contohnya umur, jenis kelamin, dan kesehatan. Faktor spikis contonya kepercayaan, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

Indikator beban kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai beban kerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaanya dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja ialah waktu kerja yang sesuai dengan *standard operating procedur* dapat mengurangi beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai, dibutuhkan waktu untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan untuk setiap karyawan yang jumlahnya pasti berbeda satu sama lain.

Kompensasi

Hadiah uang adalah bentuk insentif karyawan yang biasa ditawarkan oleh pemberi kerja. Struktur gaji digunakan untuk mengontrol aliran uang dari manajemen ke pekerja. Karyawan mendapatkan kompensasi berupa gaji dan tunjangan lainnya dari pemberi (Ariandi dkk, 2018). Istilah "kompensasi" merujuk pada semua tunjangan tunai dan nontunai yang diterima pekerja dari majikannya (Hasibuan, 2017). Program penghargaan juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus pada kompensasi yang mereka tawarkan kepada karyawannya. Berdasarkan pendapat dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau balas jasa yang diterima karyawan pekerjaan yang dilakukan.

Berikut menurut Hasibuan (2018), upah dipengaruhi oleh sejumlah variabel, diantaranya yang tercantum di bawah ini antara lain : a. Posisi Jabatan adalah penempatan mereka yang memegang posisi lebih tinggi dalam perusahaan akan diberi kompensasi lebih mahal. Sebaliknya, karyawan dengan peringkat lebih rendah akan mendapatkan upah yang sedikit. b. Kemampuan dan Kesedian Perusahaan apabila kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, c. Produktivitas Kerja Karyawan, d. Biaya Hidup yang lebih tinggi, gaji cenderung naik. Sebaliknya, gaji cenderung rendah jika biaya hidup rendah.

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator kompensasi, salah satunya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) bahwa untuk mengukur kompensasi dapat diketahui dengan menggunakan indikato-indikator sebagai berikut :

1. Gaji ialah penerimaan sebagai kompensasi finansial dari perusahaan kepada karyawan pada suatu perusahaan yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Tunjangan liburan dan tunjangan lainnya adalah contoh inisiatif yang membantu karyawan menambah penghasilan mereka.
3. Bonus (Insentif) adalah pembayaran uang yang diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil di atas dan di atas apa yang diharapkan dari mereka.
4. Dengan menerima premi dari pemegang polis, perusahaan asuransi menjalin hubungan kontraktual dengan pemegang polis mereka.

Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat berguna untuk membandingkan kinerja periode lalu dan periode yang akan datang, sehingga dapat diketahui, kinerja mengalami perbaikan atau sebaliknya mengalami penurunan (Amalo, Fitriningsih, 2022). Kesuksesan organisasi sebagian besar bergantung pada kualitas orang-orangnya, sehingga meningkatkan kinerja mereka adalah prioritas. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam bekerja yang diukur terhadap standar organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Jika organisasi telah menetapkan kriteria atau tolok ukur standar kesuksesan yang dengannya kinerja seseorang atau tim dapat dievaluasi, maka kinerja dapat dikuantifikasi. Metode informal memungkinkan pekerja mempelajari kinerja mereka, seperti umpan balik positif atau

negatif dari manajer, rekan kerja, dan bahkan atasan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah seperangkat perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja. Kinerja ialah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berbagai sumber setuju bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dan memenuhi pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu, sambil tetap berpegang pada nilai dan standar atasan mereka.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawa yang dikemukakan oleh Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah sebagai berikut : a. Ruang kerja yaitu seperangkat alat yang mendukung kelancaran operasional perusahaan, contohnya cuti berbayar. b. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja, seperti memberi semangat dan motivasi. c. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan mengikutinya untuk mencapai tujuan. d. Budaya kerja adalah perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi, contohnya profesionalitas, tanggung jawab, dan keteladanan. e. Kopetensi merupakan keterampilan yang dimiliki seoarang karyawan, contohnya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan. f. Tingkat motivasi pekerja yang daya energinya mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, contohnya dalam pemberian tugas pada karyawan dengan kondisi tertentu. g. Kejelasan dan penerimaan peran seseorang pekerja yang merupakan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, contohnya naik jabatan.

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kinerja karyawan, salah satunya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) mengatakan 4 indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Kendala kerja merupakan apakah karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam bekerja.
2. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.
3. Kualitas kerja ialah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
4. Jam kerja harian adalah ukuran produktivitas karyawan.

METODE

Adapun metode penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasar tujuan filsafat *positivisme* untuk mendeskripsikan dan membuktikan hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian ini dilakukan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK Desa Mangsang. Populasi berjumlah 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang seluruh populasinya dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Google From* yang diisi oleh seluruh karyawan PT Pinang Witmas Sejati KLK.

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa valid suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dengan r_{tabel} dalam pengujian validitas yang mengkorelasikan antara masing-masing skor item indikator dengan total skor dengan tingkat signifikansi yaitu 5% (Dewi & Maharani, 2022). Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah derejat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas menetapkan apakah instrumen yang digunakan untuk pengukuran konsisten atau tidak, berlaku pada pengukuran berulang. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena lebih dari satu variabel. Mengingat adanya beberapa variabel independen, pendekatan analisis yang digunakan di sini adalah analisis regresi linier berganda. Dimana untuk model persamaan guna menghitung regresi linear berganda tersebut yaitu :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
X_1 = Beban Kerja
X_2 = Kompensasi
a = Konstanta
b_1, b_2 = Koefisien Regresi
e = Residual atau Error

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen (Imam Ghozali, 2018). Uji-t digunakan untuk

mengetahui sejauh mana satu variabel independen, pada tingkat signifikansi 5%. Pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t didasarkan pada kriteria sebagai berikut :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Jika sig. < 0,05 maka H_0 ditolak
4. Jika sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Penggunaan uji F bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas bersama-sama terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Menurut Ghozali (2018) uji simultan (uji F) digunakan untuk memastikan apakah variabel independen memiliki dampak gabungan terhadap variabel dependen dan untuk mengevaluasi kebaikan kecocokan antara sampel dan nilai regresi yang. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang ditentukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Koefisien Korelasi (R) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi (R). Koefisien Determinasi (R^2) adalah data untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari R *Square* (R^2) pada analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner didapat karakteristik responden dengan jenis kelamin usia, pendidikan dan penghasilan. Karakteristik responden berguna untuk mendeskripsikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. PT Pinang Witmas Sejati KLK memiliki karyawan laki-laki dan perempuan berikut ini :

Tabel 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	*Frequency*	*Percent*
Laki-Laki	54	79.4 %
Perempuan	14	20.6 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan tabel 1 diatas terkait jenis kelamin responden dengan jumlah responden 68 karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 54 orang dengan persentase 79,4 % jika dibandingkan perempuan hanya 14 orang dengan persentase 20,6 %.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

US	*Frequency*	*Percent*
20-30 tahun	25	36.8 %
31-40 tahun	30	44.1 %
41-50 tahun	8	11.8 %
51-60 tahun	5	7.4 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : SPSS V.22

Deskripsi responden menurut usia pada tabel 2 diatas bertujuan untuk mendeskripsikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian yang banyak didominasi berusia 31-40 tahun dengan total 30 responden.

Tabel 3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	*Frequency*	*Percent*
SD	33	48.5 %
SMP	10	14.7 %
SMA	25	36.8 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : SPSS V.22

Pada tabel 3 diatas dengan kriteria pendidikan terakhir diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir sebagian besar adalah pendidikan SD dengan jumlah 33 orang dengan persentase 48,5 %.

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	*Frequency*	*Percent*
2 juta – 3 juta	25	36.8 %
3,1 juta - 4 juta	33	48.5 %
4,1 juta - 5 juta	7	10.3 %
5,1 juta - 6 juta	2	2.9 %
6,1 juta – 7 juta	1	1.5 %
Total	**68**	**100 %**

Sumber : SPSS V.22

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berpenghasilan 2 juta - 3 juta sebanyak 25 orang dengan persentase 36,8 %, penghasilan 3,1 juta - 4 juta berjumlah 33 orang dengan persentase 48,5 %, penghasilan 4,1 juta - 5 juta sebanyak 7 orang dengan persentase 10,3 %, penghasilan 5,1 juta - 6 juta berjumlah 2 orang dengan persentase 2,9 %, dan penghasilan 6,1 juta - 7 juta berjumlah 1 orang dengan persentase 1,5 %.

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan Uji validitas sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Validitas pada X1, X2, dan Y

Variabel	Pernyataan	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0,572	0,2387	Valid
	BK2	0,595	0,2387	Valid
	BK3	0,700	0,2387	Valid
	BK4	0,680	0,2387	Valid
	BK5	0,702	0,2387	Valid
Kompensasi	K1	0,529	0,2387	Valid
	K2	0,620	0,2387	Valid
	K3	0,568	0,2387	Valid
	K4	0,663	0,2387	Valid
	K5	0,533	0,2387	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,579	0,2387	Valid
	KK2	0,485	0,2387	Valid
	KK3	0,669	0,2387	Valid
	KK4	0,742	0,2387	Valid
	KK5	0,531	0,2387	Valid

Sumber : SPSS V.22

Tabel 5 menunjukkan bahwa PT Pinang Witmas Sejati KLK memiliki alat yang tepat untuk menentukan beban kerja dan gaji kinerja karyawan. Karena data yang diperoleh sangat cocok dengan data dari alat pengukur, semua klaim dapat dipercaya. Nilai korelasi lebih besar dari seluruh r_{tabel}.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N of Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,697	5	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,702	5	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,670	5	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS V.22

Dari tabel 6 diatas menunjukkan seluruh data dapat dipercaya atau diandalkan, sehingga aman untuk mengasumsikan bahwa semua instrumen penelitian dapat diandalkan. Data dianggap kredibel jika dapat digunakan lebih dari satu kali dengan pasien yang mengalami gejala yang sama dan menghasilkan temuan yang sama setiap kali . Secara keseluruhan, Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,6, menunjukkan reliabilitasnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan hubungan antar variabel. Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.509	1.820		3.028	.004

Beban Kerja	.455	.102	.501	4.440	.000
Kompensasi	.280	.113	.279	2.470	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS V.22

Dari hasil tabel 7 dilihat dari Unstandardized Coefficients maka persamaan regresinya adalah :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 5{,}509 + 0{,}445\ X_1 + 0{,}280\ X_2 + 1{,}820$

1. Nilai konstanta sebesar 5,509 bernilai positif artinya jika variabel beban kerja dan kompensasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja menunjukkan nilai sebesar b1 = 0,455 yang artinya jika setiap nilai variabel beban kerja penambahan 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,455.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi menunjukkan nilai sebesar b2 = 0,280 yang artinya jika setiap nilai variabel kompensasi penambahan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,280.

Tabel 8
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.509	1.820		3.028	.004
	Beban Kerja	.455	.102	.501	4.440	.000
	Kompensasi	.280	.113	.279	2.470	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS V.22

Pada tabel 8 diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,440 > 1,669) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya koefisien regresi signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai signifikan untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,470 > 1,669) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.613	2	101.806	33.366	.000[b]
	Residual	198.328	65	3.051		
	Total	401.941	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS V.22

Berdasarkan hasil tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai Signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (33,366 > 3,99) sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK.

Tabel 10
Koefisien Korelasi (R)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.491	1.747

Sumber : SPSS V.22

Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara faktor beban kerja karyawan dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,712. (71,2 %).

Tabel 11
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.491	1.747

Sumber : SPSS V.22

Pada tabel 11 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 sehingga besarnya kontribusi antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,7%. Nilai tersebut menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 49,3% bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 49,3% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan beban kerja kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan. Namun beban kerja karyawan yang tinggi perlu diikuti dengan pemberian kompensasi yang sesuai, misalnya baik dari tunjangan maupun insentif jika karyawan lembur. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan menjadi rajin untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menambah data penelitian dan melakukan penelitian pada perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. https://eprints.umm.ac.id/84792/39/BABII.pdf

Amalo, Fitriningsih dkk. 2022. *Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Ariandi, F., Sekretari, A., Manajemen, D., & Sarana, B. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor: VOL. XVI (Issue 1).

Dewi, E., & Maharani, M. (2022). Analisis pengaruh kebijakan investasi dan pembiayaan modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan sub sektor kosmetik dan peralatan rumah tangga di Indonesia periode 2014-2019. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(10), 4782–4789. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1811

Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan. OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Equilibrium, 10(1), 69–78.

Hutabara, J. (2017). Dasar dasar pengetahuan ergonomi. http://eprints.itn.ac.id/3450/6/Dasar dasar pengetahuan ergonomi.pdf

Khair, H. (2017). Manajemen Kompensasi. Medan : Madenatera

Koesomowidjojo, S.M (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 26-36.

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (27th ed.). CV.Bandung: Alfabeta.