

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNASIONAL KREASI NUSANTARA KOTA TANGERANG

Wanda Sruastuti¹, Sri Mulyani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: Wandasruastuti4@gmail.com

ABSTRACT IN ENGLISH

This research aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance at PT. International Kreasi Nusantara Tangerang City. This research uses quantitative methods. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 58 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that: (1) Workload has a negative and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 54.228 - 0.696X_1$, the correlation value is -0.661 , meaning that the two variables have a strong level of relationship, the coefficient of determination value is 43.7% , hypothesis testing obtained t count $-6.596 > 1,673$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_{a1} is accepted. This means that there is a negative and significant influence of workload on employee performance. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.005 + 0.775X_2$, the correlation value is 0.737 , meaning that the two variables have a strong level of relationship, the coefficient of determination value is 54.3% , the hypothesis test obtained t count $8.153 > 1,673$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_{a2} is accepted. This means that there is a positive and significant influence of compensation on employee performance. (3) Workload has a negative effect and compensation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 25.488 - 0.402X_1 + 0.567X_2$, the correlation coefficient value is 0.806 , meaning that the independent variable and the dependent variable have a very strong level of relationship, the coefficient of determination value amounting to 64.9% while the remaining 35.1% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated f value of $50.909 > f$ table $3,16$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous negative, positive and significant influence between workload and compensation on employee performance at PT. International Kreasi Nusantara Tangerang City.

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK BAHASA INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien

korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 54,228 - 0,696X_1$, nilai korelasi sebesar $-0,661$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $43,7\%$, uji hipotesis diperoleh thitung $-6,596 > 1,673$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,005 + 0,775X_2$, nilai korelasi sebesar $0,737$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $54,3\%$, uji hipotesis diperoleh thitung $8,153 > 1,673$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,488 - 0,402X_1 + 0,567X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,806$ artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $64,9\%$ sedangkan sisanya $35,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai thitung $50,909 > f_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh negatif, positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara Kota Tangerang.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

PT. Internasional Kreasi Nusantara merupakan perusahaan bergerak dibidang *furniture* yang berdiri dan beroperasi sejak tahun 2017. PT. Internasional Kreasi Nusantara memproduksi barang untuk kebutuhan *furniture* proyek rumah, sekolah, kantor, dan lain sebagainya. *Furniture* yang diproduksi seperti berbagai macam meja, kursi, berbagai macam lemari, sofa, dan lain-lain. Dalam perusahaan keberadaan Sumber Daya Manusia memegang peran sangat penting karena kunci dari kesuksesan suatu perusahaan karena mereka memiliki potensi, bakat, kemampuan, kreativitas, dan semangat yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh. Pencapaian atas kesuksesan setiap karyawan tidak dapat disamakan satu dengan yang lainnya. Kesuksesan yang dicapai individu adalah kesuksesan yang berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan butuh adanya suatu motivasi yang dapat menjadikan seorang karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas pasti adanya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu didalamnya. Jadi perlu dipastikan bahwa karyawan yang tidak terbebani dengan pekerjaan mereka akan cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sedangkan karyawan yang terbebani dalam pekerjaannya mungkin sebaliknya yang seringkali akan mengabaikan tugasnya dan berdampak menjadi tidak efektif. Jadi setiap perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan serta alternatif solusi yang dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan.

Disamping beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terdapat juga kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya yaitu memberikan kompensasi

yang merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada pekerja/karyawan yang bisa menjadi suatu motivasi untuk bekerja secara optimal. apabila karyawan puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan maka karyawan akan menghasilkan hasil yang baik pada penilaian kinerjanya yang meningkat. Beban kerja dan kompensasi merupakan dua hal esensial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah pencapaian suatu perusahaan. Berikut adalah dijelaskan tabel data kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Internasional Kreasi Nusantara
 Tahun 2021-2023**

No	Divisi	Target	Pencapaian Kinerja		
			2021	2022	2023
1.	Marketing	100%	81%	78%	78%
2.	Administrasi	100%	79%	75%	69%
3.	Finance	100%	83%	81%	79%
4.	Produksi	100%	85%	82%	80%
5.	Pajak	100%	80%	77%	70%
6.	Desain Grafis	100%	78%	73%	66%
Rata-Rata		100%	81%	78%	74%

Sumber: Diolah PT. Internasional Kreasi Nusantara

Berdasarkan tabel diatas yaitu pencapaian kinerja karyawan yang diukur dari masing-masing divisi pada PT. Internasional Kreasi Nusantara terjadi penurunan disetiap tahunnya pada tahun 2021-2023. Yang dimana tahun 2021 mencapai 81% dinyatakan Cukup Baik(CB), pada tahun 2022 mencapai 78% dinyatakan Cukup Baik(CB), dan tahun 2023 mencapai 74% Kurang Baik(KB). Dari data tersebut dapat disimpulkan pencapaian PT. Internasional Kreasi Nusantara belum optimal dan terus menurun karena hambatan permasalahan kualitas dan pelaksanaan tugas yang ada dari berbagai divisi diatas.

Dalam divisi marketing dirasa belum mencapai target penjualan perusahaan yang ditentukan, Divisi administrasi terus terjadi keterlambatan dalam meng-upload produk, divisi finance adanya waktu dimana sering terlambat dalam membuat laporan, divisi pajak adanya keselisihan dalam melaporkan laporan atau anggaran perusahaan, divisi produksi terjadi keterlambatan membuat produk karna desain yang macet dan adanya ketidaksesuaian kualitas produk, pada divisi desain grafis selalu adanya ketidaksesuaian keinginan perusahaan dalam mendesain produk dan harus terus ditingkatkan agar lebih maksimal. Hal ini sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Berikut dijelaskan fenomena yang dirasa menjadi beban kerja bagi para karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara yaitu dari hasil data kinerja karyawan yang belum optimal dalam mengerjakan tugasnya. Dalam pekerjaan masing-masing divisi pasti adanya keluhan yang tidak bisa dikendalikan yang dimana menjadi beban untuk karyawan itu sendiri jika melebihi kapasitasnya. Seperti halnya dalam mendesain produk baru, divisi desain grafis terkadang merasa kesulitan untuk menyesuaikan keinginan perusahaan dengan banyak revisi yang dimana hal tersebut membutuhkan waktu banyak yang menjadi tidak efisien dan

berdampak kepada divisi lain, yaitu berdampak pada divisi administrasi yang menjadi adanya keterlambatan dalam meng-upload produk, hal ini sangat memperlambat penjualan perusahaan. Sehingga dari faktor ini banyak karyawan yang memilih untuk lembur/melewati batas waktu jam kerja untuk menyelesaikan tugasnya untuk mengejar deadline dan target perusahaan yang harus dicapai. Dan hal itu juga akan menghambat atau membuang waktu cukup lama bagi divisi produksi untuk membuat produk dengan desain yang ditentukan tersebut, hal ini membuat pencapaian perusahaan sangat tidak efektif dan efisien.

Dijelaskan juga untuk data pemberian kompensasi yang dirasa belum optimal untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Dengan itu perusahaan harus memperhatikan pemberian upah kepada karyawannya atas hasil kerjanya. Agar dapat memberikan semangat atas pekerjaan yang dilakukan dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

**Tabel 1.1 Data Kompensasi PT. Internasional Kreasi Nusantara
 Tahun 2021-2023**

Kompensasi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Keterangan
Gaji Pokok	√	√	√	Gaji pokok yang sudah memenuhi standar UMR
BPJS	×	×	×	Tidak diberikan BPJS kesehatan & Ketenagakerjaan
Bonus	×	√	√	Bonus atau <i>reward</i> yang diberikan secara tidak menentu
THR (Tunjangan Hari Raya)	√	√	√	Diberikan THR disetiap tahunnya
Upah Lembur	×	×	×	Tidak diberikan upah lembur

Sumber: PT. Internasional Kreasi Nusantara

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Internasional Kreasi Nusantara. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa untuk tanggungan BPJS kesehatan&ketenagakerjaan PT. Internasional Kreasi Nusantara tidak ada yang dimana memang diperlukan oleh karyawan, Lalu untuk Bonus tidak menjamin disetiap tahunnya diberikan dimana hal ini dapat menurunkan semangatnya. Dan untuk pemberian upah lembur yang melebihi batas waktu jam kerja tidak diberikan

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo(2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

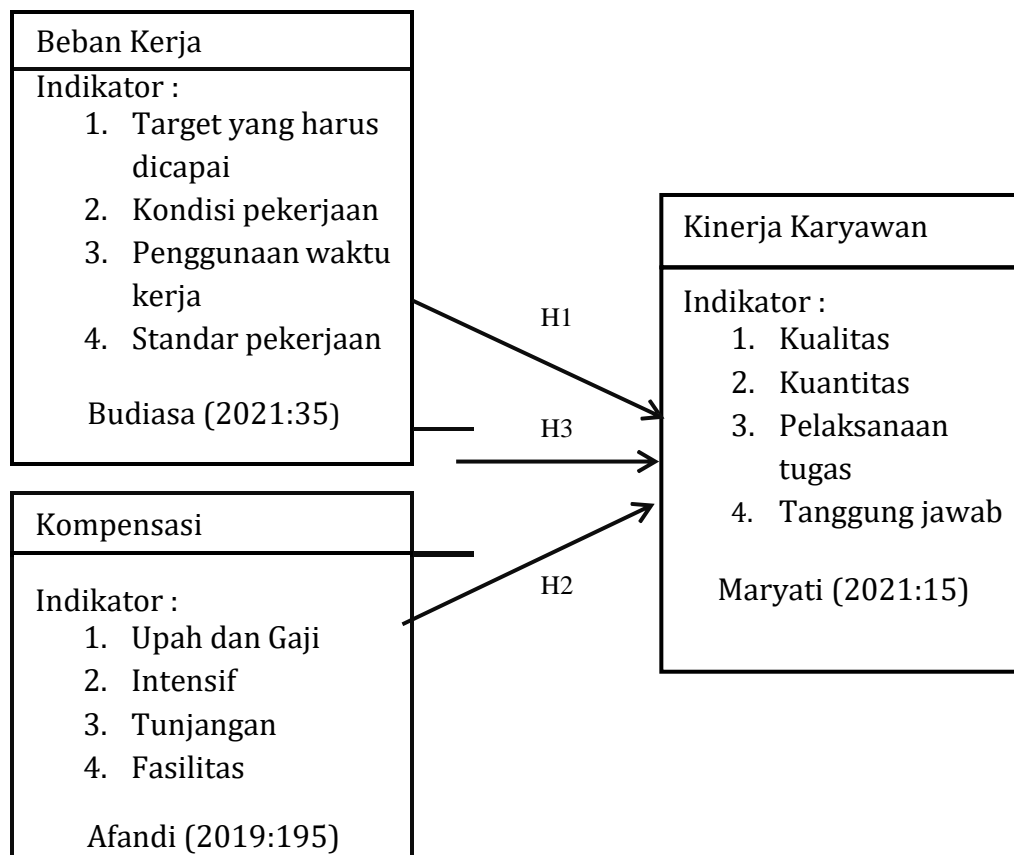
Kompensasi

Menurut Kadarisman dalam (Astarina,2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan langsung oleh perusahaan. Hasibuan (2019)

menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko(2017) kompensasi ialah semua suatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas pelayanan/pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan

Mangkunegara(2017:67) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan(2017) kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara
- H3 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara

3. Metode Penelitian

Pada penulisan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan,. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internasional Kreasi Nusantara. Menurut (Sugiyono, 2019), Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dimana berguna untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dalam hal pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berbentuk statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data primer (observasi dan kuesioner) dan data sekunder (studi kepustakaan).

Prosedur Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja(X₁)

Variabel Beban Kerja			
Kode Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1	,737	259	Valid
2	,673	259	Valid
3	,591	259	Valid
4	,739	259	Valid
5	,511	259	Valid
6	,369	259	Valid
7	,601	259	Valid
8	,640	259	Valid
9	,538	259	Valid
10	,677	259	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel Kompensasi			
Kode Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1	,782	259	Valid
2	,734	259	Valid
3	,791	259	Valid
4	,695	259	Valid
5	,556	259	Valid
6	,699	259	Valid
7	,718	259	Valid
8	,780	259	Valid
9	,704	259	Valid
10	,797	259	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan			
Kode Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1	,648	259	Valid
2	,701	259	Valid
3	,602	259	Valid
4	,847	259	Valid
5	,708	259	Valid
6	,818	259	Valid
7	,851	259	Valid
8	,816	259	Valid
9	,741	259	Valid
10	,855	259	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	,804	,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	,901	,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,916	,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dari masing-masing variabel yang memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih dari 0,600.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorof-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38437836
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,045
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
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.

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,731	1,368
	Kompensasi	,731	1,368
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja(X1) sebesar 0,731 dan variabel kompensasi(X2) sebesar 0,731 nilai tersebut $>0,10$, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel beban kerja sebesar 1,368 dan variabel kompensasi sebesar 1,368 nilai tersebut <10 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 7. Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,399	2,970		2,155	,036
Beban Kerja	,010	,055	,027	,176	,861
Kompensasi	-,096	,055	-,264	-1,743	,087

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test* model pada variabel beban kerja(X1) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,861 dan kompensasi(X2) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,087 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja(X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54,228	2,200		24,644	,000
Beban Kerja	-,696	,105	-,661	-6,596	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 54,228 - 0,696X_1$.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi(X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,005	3,861		2,332	,023
Kompensasi	,775	,095	,737	8,153	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,005 + 0,775X_2$.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,488	5,283		4,824	,000
Beban Kerja	-,402	,098	-,382	-4,087	,000
Kompensasi	,567	,098	,539	5,767	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,488 - 0,402X_1 + 0,567X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,488 diartikan bahwa jika variabel beban kerja(X_1) dan kompensasi(X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan(Y) hanya akan bernilai sebesar 25,488 point.
- Nilai beban kerja(X_1) sebesar -0,402 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi(X_2), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel beban kerja(X_1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan(Y) sebesar -0,402 point.
- Nilai kompensasi(X_2) sebesar 0,567 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja(X_2), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel kompensasi(X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,567 point.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-,661**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi*

sebesar -0,661 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban Kerja(X_1) dan Kompensasi(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,637	3,44536

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,806 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1.000 artinya variabel beban kerja dan kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,661 ^a	,437	,427	4,32531
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,437 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-43,7\%) = 56,3\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Kasryawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,535	3,89856
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,3) = 45,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 16. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja(X1) dan Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,637	3,44536
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,649 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-64,9\%) = 35,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 17. Hasil Uji T Variabel Beban Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54,228	2,200		24,644	,000
	Beban Kerja	-,696	,105	-,661	-6,596	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-6,596 > 1,673) signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,005	3,861		2,332	,023
	Kompensasi	,775	,095	,737	8,153	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,153 > 1,673). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Tabel 19. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja(X1) dan Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208,638	2	604,319	50,909	,000 ^b
	Residual	652,879	55	11,871		
	Total	1861,517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($50,909 > 3.160$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antaran beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 54,228 - 0,696X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $-0,661$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,437$ atau sebesar $43,7\%$, sedangkan sisanya sebesar $56,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai *thitung* pada variabel beban kerja(X1) adalah sebesar *thitung* $-6,596 > 1,673$ *ttabel* dengan nilai signifikansi $<0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,005 + 0,775X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,737$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,543$ atau sebesar $54,3\%$, sedangkan sisanya sebesar $45,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai *thitung* pada variabel kompensasi(X2) adalah sebesar *thitung* $8,153 > 1,673$ *ttabel* dengan nilai signifikansi $<0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja(X1) dan Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja(X1) dan kompensasi(X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,488 - 0,402X_1 + 0,567X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,806$ artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar $0,649\%$ sedangkan sisanya sebesar $35,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $<0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan pada peneliti.
2. Jawaban yang diberikan responden terkadang masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih komprehensif.
3. Peneliti hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara di Tangerang.

6. Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 54,228 - 0,696X_1$, nilai korelasi sebesar $-0,661$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $43,7\%$ dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,005 + 0,775X_2$, nilai korelasi sebesar $0,737$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $54,3\%$ dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,488 - 0,402X_1 + 0,567X_2$, nilai korelasi sebesar $0,806$ artinya kedua variabel memiliki tingkat yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar $64,9\%$ dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Internasional Kreasi Nusantara.

Daftar Pustaka

- Astarina, I. (2018), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, VII(4): 1-148.
- Anwari, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobis Nusantara*, 160-164
- Aprianti, V. dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 3(1).
- Dhania, D. R. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Firmansyah, M Y. dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Wijaksana Utama Sakti. *Jurnal Inovasi Penelitian Multikultur*, 1(3), 212- 219.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work life balance and job performance among teachers. *International Journal Of Education Manajement*, 32(1), 107- 120.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia, Lebak Bulus-Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 6(3), 14-29.
- Mulyani, S. dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, 5(1), 9-18.
- Panjaitan. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52-60.
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Herry Trading Kota Tangerang. *Jurnal Refleksi*, 6(3).
- Silalahi, E E. dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi.

Jurnal RisetEkonomi, 2(6).

- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tamba, V. dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi, 1(3)*.
- Widodo, A. dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kehaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Jimawa, 2(2), 70-77*.
- Yanti, R. dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Jurnal Eksis, 14(1), 52-60*.