



Beban Kerja Dan Kompensasi Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Pada Cv King Of Milk Fish

Workload And Compensation As Determinants Of Employee Performance At Cv King Of Milk Fish

Mutia Ardila ¹⁾; Muhammad Rizqi Zati ²⁾; Rini Chandra ³⁾
^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samudra

¹⁾ mutiaardila12@gmail.com, ²⁾ rizqi_zati@unsam.ac.id, ³⁾ rini.chandra@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV King Of Milk Fish. Penelitian melibatkan seluruh populasi karyawan, yaitu sebanyak 41 orang, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,640 + 0,387X_1 + 0,201X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,040. Variabel kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,003. Berdasarkan uji F, secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,282 atau 28,2% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 28,2% variasi kinerja karyawan di CV King Of Milk Fish, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompensasi Dan Kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee performance at CV King Of Milk Fish. The study involved the entire employee population, which was 41 people, using a saturated sampling method. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination test. The regression equation obtained is $Y = 9.640 + 0.387X_1 + 0.201X_2$. The results of the t-test indicate that the workload variable has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.040. The compensation variable also has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.003. Based on the F-test, simultaneously workload and compensation have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001. The coefficient of determination (Adjusted R Square) value of 0.282 or 28.2% indicates that the independent variable is able to explain 28.2% of the variation in employee performance at CV King Of Milk Fish, while the rest is influenced by other factors not included in this research model.

Keywords: *Workload, Compensation And Performance.*

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang kompetitif, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, karena mereka menjalankan aktivitas sehari-hari yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Namun, mencapai kinerja yang optimal bukanlah hal yang mudah, karena banyak

faktor yang memengaruhinya, termasuk beban kerja dan kompensasi. Penelitian ini berfokus pada dua faktor tersebut untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan, yang merupakan variabel utama dalam studi ini.

CV King Of Milk Fish, yang bergerak di bidang produksi hasil laut, mengandalkan banyak tenaga kerja ahli untuk memastikan kualitas produk yang dipasarkan baik di pasar domestik maupun internasional. Berdiri sejak 2017, perusahaan ini memproses berbagai produk seperti ikan beku, cumi-cumi, dan udang, yang sebagian besar disalurkan ke pasar ekspor.

Beban kerja, menurut Johari et al. (2018), adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dalam jangka waktu tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor eksternal dan internal turut memengaruhi beban kerja. Faktor eksternal meliputi tugas fisik, jam kerja, dan lingkungan kerja, sementara faktor internal terkait dengan respons individu terhadap beban yang diberikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, mengurangi motivasi dan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan semangat kerja.

Kompensasi, menurut Hasibuan (2017), adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan membantu perusahaan menarik serta mempertahankan karyawan berbakat. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi loyalitas dan motivasi karyawan, bahkan meningkatkan tingkat turnover.

Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Tandirerung et al. (2024), adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari cara pekerjaan dilakukan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan CV King Of Milk Fish, sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan diidentifikasi dalam proses produksi. Proses tersebut meliputi penerimaan bahan baku, pencucian, sortasi, pematangan, pembersihan, penimbangan, perendaman air es, packing, pemvakuman, pembekuan, hingga stuffing. Meskipun perusahaan menetapkan target yang jelas, terdapat ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja karyawan, dengan beberapa bulan mengalami kegagalan mencapai target produksi yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Banyak pekerja yang dibebani lebih dari satu tugas yang tidak sesuai dengan keahlian mereka, seperti karyawan di bidang IT yang turut bekerja di lapangan, atau petugas keamanan yang juga terlibat dalam proses sortasi barang. Hal ini menyebabkan kelelahan, stres, dan ketidakseimbangan dalam pengelolaan pekerjaan, yang pada gilirannya menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Selain itu, masalah juga timbul dari rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Misalnya, karyawan yang bekerja lembur tidak lagi diberikan makan malam, padahal sebelumnya fasilitas ini tersedia. Meskipun perusahaan memberikan beberapa bentuk kompensasi seperti tunjangan hari raya (THR) dan kegiatan rekreasi, ketidakpuasan terhadap kompensasi ini dapat memperburuk kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti suhu ruangan yang terlalu dingin, lantai yang tergenang air, dan fasilitas ruang kerja yang sempit serta kurang nyaman.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, Koleangan, Ogi (2019). Didapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yoyo, dkk (2024) melakukan penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD), didapatkan hasil Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja magang BCA BSD. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan ini, kinerja karyawan di CV King Of Milk Fish terhambat, yang berpotensi berdampak pada pencapaian target produksi dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan merupakan elemen



krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, dan ditemukan adanya permasalahan yang signifikan terkait beban kerja yang tidak proporsional serta kompensasi yang kurang memadai di CV King Of Milk Fish. Ketidakseimbangan ini telah berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, dan pencapaian target produksi perusahaan. Dengan menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis data untuk menciptakan beban kerja yang lebih produktif dan mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan di pasar domestik maupun internasional.

2. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Beban kerja adalah jumlah atau tingkat pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi sering kali menyebabkan penurunan kinerja karena dapat memicu kelelahan dan stres. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa beban kerja berlebih dapat menghambat produktivitas. Penelitian Utami dan Nurjaman (2020) mendukung pernyataan ini dengan menemukan hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja berlebih dan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas, sebagaimana dijelaskan oleh Hariandja (2002).

Dalam pengelolaan beban kerja, beberapa indikator penting perlu diperhatikan, seperti target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Koesmowidjojo, 2017). Target harus disesuaikan dengan kemampuan individu, dilengkapi penetapan waktu yang jelas. Kondisi pekerjaan perlu dipahami melalui sosialisasi prosedur operasi standar (SOP). Hutabarat (2017) menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik akan mencegah tekanan berlebih pada karyawan. Selain itu, penggunaan waktu kerja yang optimal dan penerapan standar pekerjaan yang jelas dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja (Hermawan dan Andy, 2017).

Selain beban kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup imbalan finansial, seperti gaji, upah, dan bonus, serta imbalan non-finansial, seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Mangkunegara (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan terhadap kompensasi mendorong kinerja optimal. Penelitian Dewi dan Putra (2021) dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis* menunjukkan bahwa kompensasi, terutama jika dipadukan dengan penghargaan non-moneter, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fidellis et al. (2022), kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau jasa yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Indikator kompensasi meliputi gaji tetap, upah harian, insentif, serta tunjangan dan asuransi sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko kerja (Sedarmayanti, 2014). Sistem kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu, baik dalam mutu maupun kuantitas (Tandirerung et al., 2024). Hamali (2016) menambahkan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi serta kepuasan konsumen. Indikator kinerja meliputi ketepatan waktu, kemandirian, efektivitas, kuantitas, dan kualitas kerja (Himah dan Sherlie, 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan simultan antara beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sari et al. (2019) menemukan bahwa kompensasi yang baik dapat menyeimbangkan dampak negatif dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh

Yulianti dan Wahyudi (2020) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Metode penelitian

Populasi dan sampel

Menurut Ghozali (2011), populasi adalah keseluruhan unit atau elemen yang menjadi objek penelitian yang ingin diteliti. Populasi ini mencakup seluruh individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Dalam konteks statistik, populasi adalah kumpulan data yang terdiri dari semua elemen yang memenuhi kriteria tertentu yang ingin dianalisis. Jumlah karyawan pada CV King of Milk Fish berjumlah 41 orang.

Menurut Ghozali (2011), sampel adalah bagian atau subset yang diambil dari populasi untuk dianalisis. Sampel ini dipilih dengan cara tertentu agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel harus dilakukan dengan cara yang tepat agar hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Sampel digunakan karena seringkali lebih praktis dan efisien daripada meneliti seluruh populasi.

Menurut Ghozali (2011), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu dijadikan sampel dalam penelitian, pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian

a) Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan untuk memperoleh data secara mendalam, terutama ketika peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti. Teknik ini juga cocok digunakan jika jumlah responden relatif sedikit dan peneliti ingin menggali informasi lebih mendalam (Sugiyono, 2020: 195). Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan karyawan CV King Of Milk Fish untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan yang dihadapi dalam proses produksi.

b) Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini efisien digunakan jika peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur dan memahami informasi yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020: 199). Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Penggunaan kedua teknik ini bertujuan untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat, mendalam, dan relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Uji t

Menurut Ghozali (2018:152) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis yang akan di uji. Hipotesis yang akan di uji yaitu:
 - $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
 - $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikan = α sebesar 0,05
 - $H_0 : \beta_1 = 0$: Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
 - $H_0 : \beta_1 \neq 0$: Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 - $H_0 : \beta_2 = 0$: Variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
 - $H_0 : \beta_2 \neq 0$: Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. Menentukan daerah keputusan
 - a. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - b. Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak



Uji F

Menurut Ghozali (2018), Uji F dalam analisis regresi digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka hipotesis nol (yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan) ditolak, yang berarti seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Secara matematis, uji F menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan, dan digunakan untuk menilai apakah model yang dibangun dengan menggunakan beberapa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen lebih baik daripada model tanpa variabel independen tersebut.

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$: Variabel beban kerja, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
2. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$: Variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Sebaliknya, semakin mendekati 0, semakin kecil kontribusi model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu, Ghozali menjelaskan bahwa koefisien regresi masing-masing variabel independen juga diuji melalui uji t untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel dependen dalam model. Uji koefisien ini penting untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut akan disajikan hasil penelitian untuk uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

4. Hasil dan pembahasan

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.640	4.738		2.034	.049
	Beban Kerja	.387	.182	.290	2.123	.040
	Kompensasi	.201	.064	.430	3.149	.003

Sumber. Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi, konstanta sebesar 9,640 signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0,049$). Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen (X_1 dan X_2), rata-rata nilai variabel dependen (Y) diperkirakan sebesar 9,640. Variabel X_1 memiliki koefisien sebesar 0,387 dengan nilai t sebesar 2,123 dan nilai signifikansi 0,040, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, setiap peningkatan 1 unit pada X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,387 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Sementara itu, variabel X_2 memiliki koefisien sebesar 0,201 dengan nilai t sebesar 3,149 dan nilai signifikansi 0,003, yang

menunjukkan bahwa X_2 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y pada tingkat signifikansi 1%. Setiap peningkatan 1 unit pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,201 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Dalam hal kekuatan pengaruh, X_2 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Y dibandingkan X_1 , yang terlihat dari nilai koefisien beta standar (0,430 untuk X_2 dan 0,290 untuk X_1).

Uji F

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.547	2	18.273	8.854	.001 ^b
	Residual	78.429	38	2.064		
	Total	114.976	40			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja						

Sumber. Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, model regresi yang menggunakan beban kerja dan kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV King of Milk Fish. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah tingkat signifikansi 1% ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, nilai F sebesar 8,854 menunjukkan bahwa variasi yang dijelaskan oleh model regresi cukup besar dibandingkan dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Dengan demikian, model ini dapat dianggap layak dan efektif dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.564 ^a	.318	.282	1.43664	
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber. Data diolah (2024)

Nilai Adjusted R Square = 0,282 menunjukkan penyesuaian koefisien determinasi dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model. Nilai ini sedikit lebih rendah dari R Square karena penyesuaian tersebut, tetapi masih memberikan gambaran bahwa sekitar 28,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Astuti & Lesamana, 2018); (Adityawarman, et al., 2015) dan (Sitepu, 2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja



berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Irawati & Carollina, 2017) dan yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban kerja yang terlalu rendah berisiko mengurangi motivasi dan produktivitas. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Ketika beban kerja tidak seimbang, baik terlalu berat maupun terlalu ringan, hasil kinerja yang optimal sulit dicapai karena karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan potensi terbaiknya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006), beban kerja memiliki dua dimensi utama, yaitu kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan). Ketidakesesuaian antara beban kerja dan kemampuan karyawan dapat memicu stres, burnout, atau bahkan ketidakpuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Teori Job Demand-Control (Karasek, 1979), yang menyebutkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (job demands) tanpa adanya kontrol atau dukungan yang memadai dapat menimbulkan tekanan yang berujung pada penurunan kinerja.

Namun, beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Dalam Teori Eustress dan Distress (Selye, 1976), sedikit tekanan (eustress) dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, tekanan berlebihan (distress) akan menghambat fokus dan energi kerja, sehingga hasil kerja menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kapasitas karyawan.

Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa kinerja optimal dapat tercapai jika beban kerja dikelola dengan baik melalui dukungan organisasi, pelatihan, dan evaluasi yang berkelanjutan. Selain itu, penerapan prinsip Teori Goal Setting (Locke & Latham, 1990), di mana tugas diberikan dengan tujuan yang jelas dan terukur, dapat membantu karyawan mengelola beban kerja secara efektif, sehingga mereka tetap termotivasi untuk mencapai target.

Secara keseluruhan, beban kerja yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan produktivitas atau kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Menurut Milkovich dan Newman (2008), kompensasi yang dirancang dengan adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dalam konteks teori motivasi, Vroom melalui *Expectancy Theory* (1964) menjelaskan bahwa karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Sementara itu, *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams (1963) menekankan pentingnya rasa keadilan dalam kompensasi. Ketika karyawan merasa kompensasi mereka setara dengan kontribusi mereka dibandingkan dengan rekan kerja, mereka cenderung lebih puas dan produktif. Selain itu, teori *Reinforcement* oleh Skinner (1953) menunjukkan bahwa penghargaan dalam bentuk kompensasi dapat memperkuat perilaku positif, seperti peningkatan produktivitas.

Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, baik finansial maupun non-finansial, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan. Namun, jika kompensasi dirasa tidak memadai, semangat kerja dan kinerja karyawan dapat menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi dirancang dengan transparan, adil, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfin, Genita Lumintang (2016). Hasil ini juga dikuatkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Potale (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan dan juga penelitian Sri Rahayu Muhammad, Adolfin, Genita Lumintang (2016)

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan) didapatkan hasil bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ulianti dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dan kompensasi adalah dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Kompensasi, di sisi lain, mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan kinerja yang buruk. Ketika karyawan merasa bahwa beban kerja melebihi kapasitas mereka, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang berdampak negatif pada produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka.

Sementara itu, kompensasi berperan sebagai faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Menurut Milkovich dan Newman (2008), kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan rasa penghargaan kepada karyawan, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan Expectancy Theory dari Vroom (1964), yang menyatakan bahwa karyawan akan berusaha keras jika mereka yakin bahwa hasil dari kerja keras mereka akan dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Selain itu, Equity Theory oleh Adams (1963) menyoroti bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja.

Interaksi antara beban kerja dan kompensasi juga saling memengaruhi. Misalnya, jika beban kerja tinggi tetapi kompensasi dianggap memadai, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika beban kerja tinggi tetapi kompensasi tidak sesuai, kinerja karyawan dapat menurun secara signifikan. Dengan demikian, perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja dan memberikan kompensasi yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara individu, beban kerja yang terkelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sementara kompensasi yang adil dan sesuai dapat memotivasi mereka untuk memberikan hasil kerja terbaik. Secara simultan, kombinasi kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang saling melengkapi terhadap peningkatan kinerja.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan sebesar 28,2% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, sebesar 71,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan faktor personal.

Dengan demikian, disarankan kepada organisasi untuk tidak hanya mengelola beban kerja dan kompensasi dengan baik, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Peneliti lain disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi hanya menjelaskan 28,2% dari variasi kinerja. Selain itu, analisis interaksi antara variabel tersebut



dengan faktor lain, seperti kepuasan atau motivasi kerja, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian di masa depan juga dapat dilakukan secara longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang atau diterapkan pada sektor yang berbeda guna membandingkan hasilnya. Dengan menggunakan metode yang lebih beragam, seperti wawancara atau analisis multivariat, penelitian lanjutan dapat memberikan model yang lebih komprehensif dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 1–11.
- Astuti, R., & Lesamana, O. P. A. (2018). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–51.
- Dewi, N., & Putra, I. M. (2021). Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Fidellis, M. S., et al. (2022). Kompensasi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A., & Andy, R. (2017). Beban kerja dan efisiensi kerja karyawan. *Jurnal Produktivitas Organisasi*.
- Himah, R., & Sherlie, W. (2020). Indikator kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 55–63.
- Hutabarat, L. (2017). Pengelolaan beban kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Analisis beban kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson.

- Sari, D. N., et al. (2019). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Tandirerung, A., et al. (2024). Definisi dan indikator kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja Organisasi*.
- Utami, N. R., & Nurjaman, R. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Yulianti, D., & Wahyudi, A. (2020). Analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Manajemen*.