

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama

Siti Nurfadhilah Fahmi ^{1*}, Enjang Suherman ², Laras Ratu Khalida ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Email: mn21.sitifahmi@mhs.ubpkarawang.ac.id ^{1*}, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id ², laras.ratu@ubpkarawang.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 April 2025; Diterima 15 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fahmi, S. N., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1709–1720. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4197>.

Abstrak

Tujuan dari riset ini ialah memahami pengaruh dari beban kerja dan kompensasi atas kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan pada PT Nico Jaya Pratama. Pendekatan kuantitatif deskriptif diterapkan dalam penelitian ini. Populasi yang terlibat pada studi ini ialah seluruh karyawan PT Nico Jaya Pratama, khususnya 185 orang yang bekerja di department plant E Assembly. Metode simple random sampling dalam teknik probability sampling diterapkan dalam memilih sampel pada studi ini. yaitu seluruh karyawan PT Nico Jaya Pratama dengan sistem acak. Rumus Slovin dengan taraf 5% digunakan untuk mengumpulkan sampel yaitu 127 karyawan. Kinerja Karyawan adalah Variabel dependen, Beban Kerja adalah Variabel Independen, dan Kompensasi merupakan Variabel Independen. Menggunakan software SPSS Statistic 26. Berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa beban kerja tergolong tinggi, dengan nilai tertinggi 86,92 pada indikator tugas kerja overload. Kompensasi tergolong sesuai, dengan nilai TCR tertinggi 86,92 pada indikator asuransi. Kinerja tergolong baik, dengan nilai TCR tertinggi 86,92 pada indikator kemampuan bekerja sama. Beban kerja secara langsung berperan positif dan signifikan atas kinerja karyawan PT Nico Jaya Pratama karena mempunyai nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632. Kompensasi secara langsung berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Nico Jaya Pratama karena mempunyai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,415. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan dalam koefisien determinasi R² sebesar 0,899 membuktikan jika 89,9% variasi dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to understand the effect of workload and compensation on employee performance either partially or simultaneously at PT Nico Jaya Pratama. A descriptive quantitative approach is applied in this study. The population involved in this study is all employees of PT Nico Jaya Pratama, especially 185 people who work in the E Assembly department plant. The simple random sampling method in the probability sampling technique is applied in selecting samples in this study. namely all employees of PT Nico Jaya Pratama with a random system. The Slovin formula with a level of 5% is used to collect samples of 127 employees. Employee Performance is the Dependent Variable, Workload is the Independent Variable, and Compensation is the Independent Variable. Using SPSS Statistic 26 software. Based on the results of the study, it was revealed that the workload is classified as high, with the highest value of 86.92 on the overload work task indicator. Compensation is classified as appropriate, with the highest TCR value of 86.92 on the insurance indicator. Performance is classified as good, with the highest TCR value of 86.92 on the ability to work together indicator. Workload directly plays a positive and significant role in the performance of PT Nico Jaya Pratama employees because it has a regression coefficient value of the workload variable (X1) which will increase employee performance (Y) by 0.632. Compensation directly has a positive and significant impact on employee performance at PT Nico Jaya Pratama because it has a regression coefficient of compensation variable (X2) which will increase employee performance (Y) by 0.415. Simultaneously, workload and compensation have a positive and significant impact on employee performance in the determination coefficient R² of 0.899 proving that 89.9% of the variation in employee performance can be explained by workload and compensation.

Keyword: Workload; Compensation; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam dunia industri yang mencerminkan sejauh mana kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran utama yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti semangat kerja, keterampilan, budaya organisasi, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi elemen krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sekaligus sebagai parameter efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. PT Nico Jaya Pratama merupakan perusahaan yang beroperasi di lingkungan persaingan tinggi, di mana optimalisasi hasil kerja dan pemanfaatan sumber daya secara efisien menjadi prioritas untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar global. Dalam upaya mencapai target perusahaan, karyawan sering kali menghadapi tekanan kerja yang signifikan. Kondisi ini dapat berdampak pada beban kerja yang tinggi, sementara sistem upah harian yang diterapkan menyesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Akibatnya, tekanan kerja yang tidak seimbang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Regulasi terkait ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2), menetapkan bahwa jam kerja maksimal adalah 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja. Selain itu, Pasal 92 ayat (2) dalam Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun berhak mendapatkan kenaikan gaji, meskipun besarnya kenaikan tidak diatur secara rinci dalam peraturan tersebut (Perppu Cipta Kerja, 2022). Meskipun regulasi ini bertujuan melindungi hak karyawan, implementasinya sering kali tidak optimal, terutama dalam kaitannya dengan beban kerja dan kompensasi. Beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan kompensasi yang memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini berdampak pada pencapaian target perusahaan yang menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi. Fenomena kinerja karyawan di PT Nico Jaya Pratama dapat dilihat dari data internal perusahaan yang menunjukkan bahwa target kinerja belum tercapai secara konsisten. Situasi ini mengindikasikan adanya kendala yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dan sistem kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan landasan empiris dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Tabel 1. Data Target Kinerja Karyawan PT NICO JAYA PRATAMA Periode 2023-2024

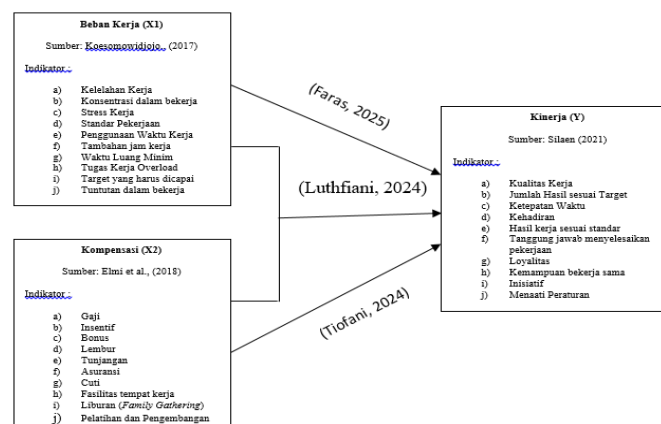
Key Performance Indikator			Realisasi			
Area Kinerja	Goals	Target	2023		2024	
			Jan-Jun	Jul-Des	Jan-Jun	Jul-Des
Produktivitas	Pencapaian target produksi	100%	80%	70%	70%	80%
	Penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu	100%	80%	75%	80%	85%
	Hasil kerja bebas dari kesalahan atau cacat	100%	85%	70%	80%	75%
Keterangan			Belum tercapai		Belum tercapai	

Dari data yang telah disampaikan, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Nico Jaya Pratama masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan adanya kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya motivasi, serta keterbatasan sumber daya pendukung. Menurut studi Faras Ridhwan *et al.* (2025), beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian serupa oleh Luthfiani Restu Balqis *et al.* (2024) juga menemukan bahwa beban kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja secara parsial,

RESEARCH ARTICLE

demikian pula dengan kompensasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Tiofani Maharani Siagian *et al.* (2024) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memberikan pengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, jika dilihat secara simultan, kombinasi antara beban kerja dan kompensasi tetap memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Fenomena beban kerja di PT Nico Jaya Pratama terlihat dari performa karyawan yang belum optimal. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa beban kerja yang mereka hadapi sangat kompleks, terutama terkait dengan tuntutan pekerjaan dan pencapaian target kinerja. Dalam menghadapi peningkatan kebutuhan produksi dan target perusahaan, banyak karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan sering kali melebihi kapasitas yang ideal.

Beberapa penyebab utama dari fenomena ini meliputi kurangnya efisiensi dalam pembagian tugas serta ekspektasi yang tidak realistis dari pihak manajemen. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan fisik dan mental pada karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas hasil kerja mereka. Stres akibat tuntutan yang berlebihan dapat membuat karyawan kehilangan fokus, bahkan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tidak efektif dapat melemahkan produktivitas, sementara strategi pengelolaan yang baik dapat menjadi katalis bagi pertumbuhan perusahaan. Fenomena kompensasi di PT Nico Jaya Pratama menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih tergolong pas-pasan, bahkan kurang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini disebabkan oleh sistem pengupahan yang disesuaikan dengan jumlah hari kerja. Ketidakpastian dalam jumlah hari kerja berdampak langsung pada penghasilan karyawan, sehingga menciptakan ketidakstabilan finansial. Ketika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi akibat penghasilan yang tidak mencukupi, mereka cenderung mengalami stres yang memengaruhi fokus dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena dan isu yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Nico Jaya Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan, serta memberikan landasan empiris bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan efisiensi.



Gambar 1. Kerangka Pikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, dugaan sementara penelitian ini dapat dirumuskan:

- 1) Terdapat pengaruh parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama
- 2) Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama
- 3) Terdapat pengaruh simultan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nico Jaya Pratama Karawang, yang berlokasi di Jl. Kp Dukuh, Desa Anggadita, Kec. Klari, Kab. Karawang. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, serta literatur terdahulu. Pendekatan ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022) dan Sinambela (2020) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dalam populasi yang telah ditentukan. Populasi penelitian terdiri dari 185 karyawan yang bekerja di departemen Plant E Assembly. Proses pengumpulan data dilakukan dengan dua metode utama. Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5 untuk mengukur tanggapan responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari jurnal dan sumber internet yang relevan dengan topik penelitian. Untuk menentukan sampel penelitian, digunakan metode simple random sampling dengan rumus Slovin (1960) dan margin of error sebesar 5%. Dari perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 127 orang dari total populasi. Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel operasional yang dirancang untuk mengukur pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis dan interpretasi data.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Beban Kerja (X1)	Beban Fisik	Kelelahan kerja	Likert	1
	Beban Usaha Mental	Konsentrasi dalam bekerja		2
	Beban Psikologis	Stress Kerja		3
		Standar pekerjaan		4
	Beban Waktu	Penggunaan waktu kerja		5
		Tambahan jam kerja		6
		Waktu luang minum		7
	Beban Tugas	Tugas kerja overload		8
		Target yang harus dicapai		9
		Tuntutan dalam bekerja		10
Kompensasi (X2)	Kompensasi Langsung	Gaji	Likert	11
		Insentif		12
		Bonus		13
		Lembur		14
		Tunjangan		15
	Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi		16
		Cuti		17
		Fasilitas tempat kerja		18
		Liburan (Family Gathering)		19
		Pelatihan dan Pengembangan		20
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	Kualitas Kerja	Likert	21
	Kuantitas Kerja	Jumlah hasil kerja sesuai target		22
	Tanggung Jawab	Ketepatan waktu		23
		Kehadiran		24
	Efektivitas	Hasil kerja sesuai standar		25
		Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan		26
	Komitmen	Loyalitas		27
		Kemampuan bekerja sama		28
	Kerja sama	Inisiatif		29
	Sikap	Menaati peraturan		30

Teknis analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji validitas untuk memastikan instrumen penelitian valid, dengan kriteria signifikan ($Sig < 0.05$) dan nilai *Rhitung* lebih besar dari *Rtabel*. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6. Kemudian, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (dengan kriteria $SigSig > 0.05$ untuk data yang berdistribusi normal), uji multikolinearitas (dengan nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0.01$ untuk memastikan tidak ada multikolinearitas), serta uji heteroskedastisitas (dengan $SigSig > 0.05$ untuk memastikan tidak ada heteroskedastisitas). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan model persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah beban kerja, dan X2 adalah kompensasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan melalui uji T untuk mengukur pengaruh parsial ($p < 0.05$ dan $thitung > ttabel$) dan uji F

RESEARCH ARTICLE

untuk mengukur pengaruh simultan ($SigF < 0.05$). Selain itu, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data melalui tabulasi, rata-rata, standar deviasi, serta menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR) menggunakan rumus $TCR = (\text{rata-rata skor} / \text{skor maksimum}) \times 100$. Analisis ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai data penelitian dan hubungan antar variabel.

Tabel 3. Klasifikasi TCR

No.	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	85% - 100%	Sangat Baik
2	66% - 84%	Baik
3	51% - 65%	Cukup
4	36% - 50%	Kurang Baik
5	0% - 35%	Tidak Baik

Langkah verifikasi dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, persiapan data dilakukan dengan uji validitas untuk memastikan bahwa data valid, dengan kriteria signifikan ($Sig < 0,05$) dan *Rhitung* lebih besar dari *Rtabel* (Ghozali, 2021). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian reliabel, dengan kriteria nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan data dianggap berdistribusi normal jika $Sig > 0,05$ (Sugiyono, 2019). Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan linier yang kuat antar variabel independen, dengan kriteria $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,01$ (Ghozali, 2018). Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, di mana tidak terjadi heteroskedastisitas jika $Sig > 0,05$ (Ghozali, 2021). Tahapan berikutnya adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan model persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ (Duli, 2019). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, dengan nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan model yang kuat (Sugiyono, 2016). Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh parsial, di mana hipotesis nol (H_0) ditolak jika $p < 0,05$ dan $thitung > ttabel$ (Ghozali, 2018). Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan, dengan hasil signifikan jika $SigF < 0,05$ (Ghozali, 2018). Tahapan ini memastikan bahwa analisis dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan standar metodologi penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data responden. Data yang dikumpulkan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta hubungan antara variabel penelitian. Tabel 4 berikut menyajikan data responden yang menjadi dasar dalam proses analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Data Responden

Kriteria	Jumlah	Presentase
Pendidikan		
- SMP	2	1,6%
- SMA/SMK	116	91,4%
- S1	9	7,1%
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	63	49,6%
- Perempuan	64	50,4%
Usia		
- Kurang dari 20 tahun	16	12,6%
- 20-30 tahun	99	78%
- 30-40 tahun	10	7,9%
- Lebih dari 40 tahun	2	1,5%
Masa Kerja		
- 1-3 bulan	4	3,1%
- 3-6 bulan	24	18,9%
- 6 bulan-1 tahun	41	32,3%
- Lebih dari 1 tahun	58	45,7%

RESEARCH ARTICLE

Dari Tabel 4, tercatat sebanyak 127 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 1,6% responden berpendidikan SMP, 91,4% berpendidikan SMA/SMK, dan 7,1% berpendidikan S1, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Dari segi jenis kelamin, responden perempuan (50,4%) sedikit lebih mendominasi dibandingkan laki-laki (49,6%). Sementara itu, berdasarkan usia, sebanyak 78% responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang mengindikasikan dominasi usia produktif di lingkungan kerja. Selain itu, masa kerja responden juga menunjukkan bahwa 54,7% dari mereka telah bekerja lebih dari 1 tahun. Data demografis ini memberikan gambaran awal yang penting untuk menganalisis pengaruh berbagai faktor seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja terhadap variabel-variabel penelitian.

Tabel 5. Statistik Beban Kerja

Indikator	Min	Max	Varian	Std. Deviasi	Mean	TCR	Kriteria
X1.1	1	5	1,411	1,188	2,50	50,07	Rendah
X1.2	1	5	0,547	0,740	4,24	84,72	Sangat Tinggi
X1.3	1	5	0,668	0,817	4,15	82,99	Tinggi
X1.4	1	5	0,562	0,750	4,18	83,62	Tinggi
X1.5	1	5	0,522	0,723	4,22	84,40	Tinggi
X1.6	1	5	0,567	0,753	4,14	82,83	Tinggi
X1.7	1	5	0,572	0,756	4,20	83,93	Tinggi
X1.8	1	5	0,466	0,683	4,35	86,92	Sangat Tinggi
X1.9	1	5	0,499	0,707	4,02	80,47	Tinggi
X1.10	1	5	0,847	0,920	3,87	77,32	Tinggi

Hasil variabel beban kerja menunjukkan jika TCR pada kategori tinggi, indikator tugas kerja overload yang memiliki nilai TCR sebesar 86,92 dalam kategori sangat tinggi menjadikannya nilai tertinggi. Indikator kelelahan kerja menunjukkan nilai TCR paling kecil dibandingkan indikator lainnya, dengan skor 50,07 yang tergolong rendah

Tabel 6. Statistik Kompensasi

Indikator	Min	Max	Varian	Std. Deviasi	Mean	TCR	Kriteria
X2.1	1	5	0,438	0,662	4,12	82,36	Sesuai
X2.2	1	5	0,547	0,740	4,24	84,72	Sangat Sesuai
X2.3	1	5	0,668	0,817	4,15	82,99	Sesuai
X2.4	1	5	0,562	0,750	4,18	83,62	Sesuai
X2.5	1	5	0,572	0,756	4,20	83,93	Sesuai
X2.6	1	5	0,466	0,683	4,35	86,92	Sangat Sesuai
X2.7	1	5	0,499	0,707	4,02	80,47	Sesuai
X2.8	1	5	0,793	0,890	4,03	80,62	Sesuai
X2.9	1	5	0,719	0,848	3,94	78,89	Sesuai
X2.10	1	5	0,847	0,920	3,87	77,32	Sesuai

Hasil variabel kompensasi menunjukkan jika TCR pada variabel kompensasi pada kelompok sesuai, indikator asuransi mempunyai nilai TCR sebesar 86,92 dalam kategori sangat sesuai menjadikannya nilai tertinggi. Indikator pelatihan dan pengembangan menunjukkan nilai TCR paling kecil dibandingkan indikator lainnya, dengan skor 77,32 yang tergolong rendah.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 7. Statistik Kinerja

Indikator	Min	Max	Varian	Std. Deviasi	Mean	TCR	Kriteria
Y1.1	1	5	0,438	0,662	4,12	82,36	Baik
Y1.2	1	5	0,547	0,740	4,24	84,72	Sangat Baik
Y1.3	1	5	0,668	0,817	4,15	82,99	Baik
Y1.4	1	5	0,562	0,750	4,18	83,62	Baik
Y1.5	1	5	0,522	0,723	4,22	84,40	Baik
Y1.6	1	5	0,567	0,753	4,14	82,83	Baik
Y1.7	1	5	0,572	0,756	4,20	83,93	Baik
Y1.8	1	5	0,466	0,683	4,35	86,92	Sangat Baik
Y1.9	1	5	0,499	0,707	4,02	80,47	Baik
Y1.10	1	5	0,477	0,691	4,20	83,93	Baik

Hasil variabel kinerja menunjukkan jika TCR pada variabel kinerja pada kelompok baik, indikator kemampuan bekerja sama yang mempunyai nilai TCR sebesar 86,92 pada kategori sangat baik menjadikannya nilai tertinggi. Indikator inisiatif menunjukkan nilai TCR paling kecil dibandingkan indikator lainnya, dengan skor 80,47 yang tergolong rendah.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Penelitian

Beban Kerja (X1)				Kompensasi (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
Indikator	R hitung	Rtabel 5%	Ket	Indikator	R hitung	Rtabel 5%	Ket	Indikator	R hitung	Rtabel 5%	Ket
1	0,845	0,361	Valid	1	0,865	0,361	Valid	1	0,886	0,361	Valid
2	0,833	0,361	Valid	2	0,795	0,361	Valid	2	0,789	0,361	Valid
3	0,930	0,361	Valid	3	0,935	0,361	Valid	3	0,909	0,361	Valid
4	0,918	0,361	Valid	4	0,877	0,361	Valid	4	0,926	0,361	Valid
5	0,893	0,361	Valid	5	0,842	0,361	Valid	5	0,896	0,361	Valid
6	0,798	0,361	Valid	6	0,705	0,361	Valid	6	0,824	0,361	Valid
7	0,868	0,361	Valid	7	0,727	0,361	Valid	7	0,866	0,361	Valid
8	0,779	0,361	Valid	8	0,761	0,361	Valid	8	0,808	0,361	Valid
9	0,758	0,361	Valid	9	0,706	0,361	Valid	9	0,784	0,361	Valid
10	0,652	0,361	Valid	10	0,781	0,361	Valid	10	0,824	0,361	Valid

Seluruh variabel (X1, X2, dan Y) pada studi ini menunjukkan tingkat keandalan yang baik karena nilai rhitung lebih besar dari 0,60 dan melampaui rtabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%. Maka dari itu, item-item pernyataan dianggap valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,949	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,935	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,60	Reliabel

Dari output uji reliabilitas tabel 9 diatas, seluruh variabel mempunyai skor Cronbach Alpha yang jauh di atas nilai Rtabel sebesar 0,60. Variabel X1, X2 dan Y mempunyai skor Cronbach Alpha yang > rtabel, bisa dikatakan jika variabel penelitian yang diterapkan dalam mewakili variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, bisa dikatakan jika instrumen penelitian ini secara keseluruhan reliabel.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58862296
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.041
Test Statistic		.068
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.

Temuan output normalitas dengan One-Sample Kolmogoriv-Smornov membuktikan hasil Sig 0,200 > 0,05 sehingga Ho diterima. Jadi, data residualnya normal dan sesuai dengan yang diasumsikan, sehingga valid untuk analisis lanjutan.

Tabel 11. Hasil Uji Multikololinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.442	1.297		-.341	.734		
	Beban Kerja	.632	.070	.557	9.040	.000	.214	4.680
	Kompensasi	.415	.061	.418	6.782	.000	.214	4.680

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel 11, variabel Beban Kerja dan Kompensasi mempunyai skor 0,214>0,10 dan (VIF) 4,680<0,10. Sebab itu, bisa dikatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel X pada model ini.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.145	.815		3.860	.000
	Beban Kerja	.021	.044	.088	.470	.639
	Kompensasi	-.067	.038	-.329	-1.749	.083

a. Dependent Variable: ABS_RES

Output uji heteroskedastisitas tabel 12 membuktikan jika variabel Beban Kerja (Sig. 0,639) dan Kompensasi (Sig. 0,083) mempunyai signifikansi > 0,05 dengan demikian, model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.442	1.297		-.341	.734
	Beban Kerja	.632	.070	.557	9.040	.000
	Kompensasi	.415	.061	.418	6.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

RESEARCH ARTICLE

Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis regresi linear berganda adalah :

$$Y = -0.442 + 0.632 (X_1) + 0.415 (X_2)$$

Konstanta -0.442 dalam persamaan ini mengindikasikan prediksi nilai Kinerja Karyawan saat Beban Kerja dan Kompensasi adalah nol. Koefisien 0.632 pada variabel Beban Kerja mengimplikasikan bahwa peningkatan satu satuan Beban Kerja akan berkorelasi dengan peningkatan 0.632 satuan pada Kinerja Karyawan, ketika Kompensasi dianggap tetap. Setiap peningkatan satu unit Kompensasi diprediksi akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0.415, dengan asumsi variabel Beban Kerja tidak berubah (berdasarkan koefisien 0.415). Secara keseluruhan, model regresi membuktikan baik Beban Kerja atau Kompensasi mempunyai peran positif atas Kinerja Karyawan.

Tabel 14. Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.898	1.60138

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

Tabel 15. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.442	1.297		-.341	.734
	Beban Kerja	.632	.070	.557	9.040	.000
	Kompensasi	.415	.061	.418	6.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Dari output uji t pada tabel, untuk variabel Beban Kerja, nilai t hitung ialah 9.040 > 1.9782 dan signifikansi (Sig.) 0.000 < 0.05. Ini mengarah pada penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Ini mengkonfirmasi bahwa Beban Kerja (X₁) secara parsial mempunyai dampak yang signifikan atas Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengujian Hipotesis Kedua

variabel Kompensasi, nilai thitung adalah 6.782 > 1.9782 dengan (Sig.) 0.000 < 0.05. Ini mengarah pada penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Ini mengkonfirmasi jika variabel Kompensasi (X₂) secara parsial mempunyai dampak yang signifikan atas Kinerja Karyawan (Y).

Secara keseluruhan, kedua variabel, Beban Kerja dan Kompensasi, memiliki peran yang signifikan pada Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji t.

Tabel 16. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2837.475	2	1418.738	553.237	.000 ^b
	Residual	317.989	124	2.564		
	Total	3155.465	126			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Pengujian Hipotesis Ketiga : Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan dalam tabel, Fhitung sebesar 553.237 > 3.07, signifikansi (Sig.) 0.000 < 0.05. Dengan demikian H₀ ditolak, dan bisa dikatakan jika Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berdampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika model regresi yang melibatkan Beban Kerja dan Kompensasi sebagai prediktor dapat secara signifikan menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja di PT Nico Jaya Pratama Karawang termasuk dalam kriteria tinggi, dengan nilai rata-rata 4,35 dan standar deviasi 1,188. Nilai TCR maksimum mencapai 86,92 (kategori sangat tinggi dengan pencapaian 85%-100%), sedangkan TCR minimum sebesar 50,07 (kategori rendah dengan pencapaian 36%-50%). Hal ini menunjukkan adanya variasi beban kerja yang dirasakan karyawan, di mana sebagian besar masih dalam batas wajar dan dapat dikelola. Variasi ini dapat disebabkan oleh perbedaan kemampuan individu, pengalaman kerja, kompleksitas tugas, serta sistem distribusi pekerjaan. Temuan ini mendukung kajian DCY Simanjuntak *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki peran positif terhadap kinerja. Kompensasi di PT Nico Jaya Pratama Karawang termasuk dalam kriteria sesuai, dengan nilai rata-rata 4,35 dan standar deviasi 0,920. Nilai TCR maksimum sebesar 86,92 (kategori sangat sesuai dengan pencapaian 85%-100%) dan TCR minimum sebesar 77,32 (kategori sesuai dengan pencapaian 66%-84%). Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, meskipun secara umum mereka merasa cukup puas. Faktor seperti posisi, lamanya bekerja, tingkat tanggung jawab, dan bentuk insentif dapat memengaruhi persepsi ini. Meskipun kompensasi dinilai baik, perusahaan perlu terus memperhatikan keadilan dan kelayakan agar dapat memotivasi karyawan secara optimal. Temuan ini berbeda dengan SP Herlambang *et al.* (2022), yang menyebutkan bahwa kompensasi dapat berperan negatif.

Kinerja karyawan di PT Nico Jaya Pratama Karawang termasuk dalam kriteria baik, dengan nilai rata-rata 4,35 dan standar deviasi 0,707. Nilai TCR maksimum mencapai 86,92 (kategori sangat baik dengan pencapaian 85%-100%) dan TCR minimum sebesar 80,47 (kategori baik dengan pencapaian 66%-84%). Meski secara umum kinerja tergolong baik, terdapat variasi antar karyawan yang disebabkan oleh faktor seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, dan beban kerja. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini agar setiap karyawan dapat mencapai potensi maksimalnya. Temuan ini sejalan dengan PA Sadat *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja. Secara verifikatif, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 diterima). Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan thitung (9,040) $>$ ttabel (1,97928), keterkaitan ini bersifat nyata dan tidak acak. Temuan ini sesuai dengan kajian Faras R & Theobaldus B.T (2025), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima). Dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan thitung (6,782) $>$ ttabel (1,97928), hubungan ini juga nyata dan signifikan. Temuan ini mendukung kajian Tiofani M.S & Simon S (2024), yang menyebutkan bahwa kompensasi memberikan peran positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). Probabilitas $< 0,05$ (0,000) dan nilai Fhitung $>$ Ftabel menunjukkan bahwa hubungan ini bersifat nyata dan substansial. Temuan ini sesuai dengan studi Luthfiani R.B, Iwan A & Bambang H (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT Nico Jaya Pratama tergolong tinggi, dengan nilai TCR tertinggi sebesar 86,92 pada indikator tugas kerja overload, sementara nilai TCR terendah sebesar 50,07 pada indikator kelelahan kerja. Kompensasi dinilai sesuai, dengan nilai TCR tertinggi sebesar 86,92 pada indikator asuransi dan nilai TCR terendah sebesar 77,32 pada indikator pelatihan dan pengembangan. Kinerja karyawan tergolong baik, dengan nilai TCR tertinggi sebesar 86,92 pada indikator kemampuan bekerja sama, sedangkan nilai TCR terendah sebesar 80,47 pada indikator inisiatif. Secara statistik, beban kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,632, yang berarti peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, kompensasi juga memberikan dampak positif

RESEARCH ARTICLE

dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,415. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,899, yang menunjukkan bahwa 89,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara teoritis, temuan ini membuktikan bahwa beban kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ada korelasi positif dan signifikan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja, yang memperkuat teori bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, sementara kompensasi yang sesuai menjadi bentuk penghargaan yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Secara praktis, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Beban kerja yang tinggi harus diimbangi dengan pengelolaan tugas yang adil agar tidak memicu kelelahan. Selain itu, meskipun kompensasi sudah dinilai sesuai, perusahaan perlu meningkatkan aspek pelatihan dan pengembangan agar karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, kombinasi antara beban kerja yang sehat dan kompensasi yang memadai akan mendorong peningkatan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

5. Ucapan Terima Kasih

Dengan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, kesabaran, dan inspirasi yang sangat berharga selama proses penyusunan artikel ini. Ilmu dan nasihat yang telah diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya dan terima kasih yang tulus kepada seluruh Pihak PT Nico Jaya Pratama yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Partisipasi dan kerjasama yang telah diberikan sangat krusial dalam keberhasilan artikel ini. Akhir kata, ucapan terima kasih ini penulis sampaikan pula kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses pelaksanaan penelitian hingga penulisan artikel ini selesai. Bantuan dan dukungan yang telah diberikan sangat berarti bagi penulis.

6. Referensi

- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 143-148. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2111>.
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653-665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>.
- Balqis, L. R., Asmadi, I., & Haryono, B. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.
- Dewi, D. S., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Barista pada Coffeeshop Didaerah Hollywood Boulevard Cikarang Utara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://dx.doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2505>.

RESEARCH ARTICLE

- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v10i1.663>.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., ... & Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. CV. Gita Lentera.
- Nuraini, A., & Anah, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 Pada PT. Gramedia Asri Media Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 477-490. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.5566>.
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681-2696.
- Ridhwan, F., & Tura, T. B. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO GALERI BATIK ANJANI-KOTA BATU. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 204-213.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem.
- Siagian, T. M., & Samsa, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG. *Musamus Journal of Business & Management*, 6(2), 158-175.
- Siahaan, J., Supriyadi, E., & Muharomah, A. (2022). KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPUSIPDA PROVINSI JAWA BARAT DIVISI PUSTAKAWAN. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 10(1), 41-46. <https://doi.org/10.53580/sistemik.v10i1.69>.
- Silalahi, E. E., & Nurmawanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667-676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., ... & Samukroni, M. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation).