

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Anteraja Gresik

Rafi Exa Fahrudi ^{1*}, Heru Baskoro ²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia.

Email: rafixa10@gmail.com ^{1*}, herbas.gresik@umg.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 15 Oktober 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 15 November 2025; *Diterima* 15 Januari 2026; *Diterbitkan* 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Fahrudi, R. E., & Baskoro, H. (2026). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Anteraja Gresik. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 269-276. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5720>.

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengungkapan Environmental, Social, dan Governance (ESG) serta ukuran perusahaan terhadap kinerja Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan data primer diperoleh menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan Anteraja Gresik dan sample berjumlah 30 karyawan yang dipilih menggunakan metode sample jenuh. Software SPSS 23 digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik.

Kata Kunci: Motivasi; Kompensasi; Beban Kerja; Produktivitas.

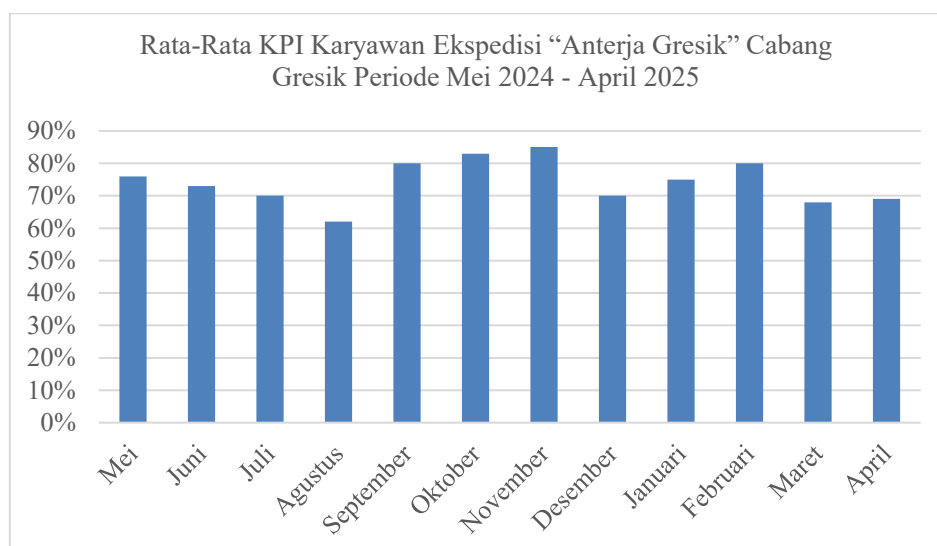
Abstract

The success of a company can be seen from the level of productivity of its employees. This study aims to determine the effect of motivation, compensation and workload on the productivity of Anteraja Gresik employees. This research method is quantitative and primary data is obtained using a questionnaire. The population of this study is Anteraja Gresik employees and a sample of 30 employees selected using the saturated sampling method. SPSS 23 software is used for data analysis and hypothesis testing. The results show that the motivation variable has a positive but insignificant effect on the productivity of Anteraja Gresik employees. The compensation variable has a positive and significant effect on the productivity of Anteraja Gresik employees. The workload variable has a negative but insignificant effect on the productivity of Anteraja Gresik employees.

Keyword: Motivation; Compensation; Workload; Productivity.

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan organisasi yang dibentuk oleh satu orang atau lebih untuk menjalankan aktivitas produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap perusahaan menetapkan visi dan misi sebagai arah pencapaian tujuan. Keberhasilan organisasi tidak semata ditentukan oleh keunggulan teknologi maupun ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya (Agustina, 2018). Peran tenaga kerja menjadi penentu utama dalam menjaga keberlangsungan operasional dan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi strategis karena menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Tenaga, potensi, kreativitas, dan upaya karyawan berkontribusi langsung terhadap pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja agar mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan yang rendah berisiko kehilangan efisiensi operasional dan tertinggal dari pesaing. Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar ketepatan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga menghasilkan barang atau jasa yang bernilai guna (Suryadewi *et al.*, 2020). Peningkatan produktivitas diharapkan mendorong karyawan pada seluruh jenjang organisasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator, meliputi kemampuan kerja, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu hasil, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Salah satu perusahaan yang menunjukkan fluktuasi produktivitas karyawan adalah PT Tri Adi Bersama (Anteraja Gresik). Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa ekspedisi berbasis teknologi dengan jangkauan layanan hampir di seluruh wilayah Indonesia. Penelitian dilakukan pada cabang Anteraja Gresik yang berlokasi di Jl. Pasir IX No. 9, Suci, Kabupaten Gresik. Cabang tersebut memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Perubahan tingkat produktivitas karyawan Anteraja Gresik dapat diamati melalui penilaian Key Performance Indicator (KPI) karyawan pada periode Mei 2024 hingga April 2025. Data KPI menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja dari waktu ke waktu, yang mencerminkan ketidakstabilan produktivitas karyawan. Grafik penilaian KPI seluruh karyawan Anteraja Gresik pada periode tersebut disajikan pada bagian berikutnya.



Gambar 1. KPI Karyawan Anteraja Gresik

Berdasarkan grafik KPI, kinerja karyawan Ekspedisi Anteraja Gresik menunjukkan pola fluktuatif. Nilai KPI menurun berturut-turut sejak Mei hingga mencapai titik terendah pada Agustus. Setelah itu terjadi perbaikan pada periode berikutnya, sebelum kembali melemah pada Desember dengan penurunan sekitar 15%. Memasuki awal 2025 KPI kembali meningkat, namun mengalami penurunan pada Maret dan

RESEARCH ARTICLE

April. Tiga periode dengan capaian KPI terendah berada pada Agustus, Desember, dan Maret. Pada bulan-bulan tersebut terdapat aktivitas musiman seperti peringatan Agustusan, program cuci gudang akhir tahun, serta Hari Raya Idul Fitri yang mendorong lonjakan volume pekerjaan. Informasi awal dari perusahaan mengarah pada dugaan bahwa variasi produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan beban kerja. Motivasi kerja dipahami sebagai daya pendorong yang memicu kemauan untuk bekerja (Goni *et al.*, 2021). Hasibuan (2019) mengelompokkan indikator motivasi ke dalam lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam praktik kerja, motivasi berperan sebagai penentu intensitas dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ketika motivasi berada pada tingkat memadai, karyawan cenderung menjaga kualitas serta kecepatan kerja; sebaliknya, motivasi yang melemah dapat menurunkan konsistensi kinerja dan disiplin. Desain insentif, bonus, maupun tunjangan dapat berfungsi sebagai penguat perilaku kerja, selama besaran dan mekanismenya dirasakan adil serta relevan dengan beban tugas. Berikut besaran uang bensin yang diberikan kepada kurir setiap bulan berdasarkan jarak tempuh:

Tabel 1. Insentif Bulanan Kurir Anteraja Gresik Cabang Gresik

No.	Jarak	Insentif (Hari)
1.	0-5 Km	Rp. 150.000
2	5-10 Km	Rp. 200.000
3	>10 Km	Rp. 225.000

Meskipun Ekspedisi Anteraja Gresik memberikan insentif, besaran yang diterima kurir relatif kecil dibanding biaya operasional harian. Kurir bekerja Senin hingga Sabtu; pada periode tertentu seperti event, hari Minggu juga diberlakukan sebagai hari kerja. Jika insentif dihitung per hari, uang bensin rata-rata sekitar Rp7.000, sementara harga 1 liter Pertalite sekitar Rp10.000. Kondisi tersebut berpotensi menekan motivasi kerja karena kurir harus menutupi kekurangan biaya dari pengeluaran pribadi. Faktor lain yang diperkirakan memengaruhi produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi merujuk pada balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Fauzi *et al.*, 2022). Bagi organisasi, kebijakan kompensasi tidak hanya menentukan daya tarik pekerjaan, tetapi juga memengaruhi kemampuan perusahaan mempertahankan tenaga kerja. Akbar *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompensasi mencakup pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sinambela (2021) menguraikan indikator kompensasi meliputi: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas. Dengan merujuk pada definisi tersebut, kompensasi dapat dipahami sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan—baik dalam bentuk finansial maupun tunjangan—sebagai pengakuan atas hasil kerja. Pada Anteraja Gresik, skema kompensasi kurir tidak mencakup gaji pokok. Pendapatan utama diperoleh dari jumlah paket yang berhasil diantar, dengan tambahan insentif uang bensin. Rata-rata kompensasi harian kurir disajikan pada bagian berikut.

Tabel 2. Kompensasi Harian Kurir Berdasarkan Paket yang dikirim

Kegiatan	Rata-Rata Jumlah Paket	Harga	Jumlah Kompensasi
Hari Biasa	60	Rp. 2.000	Rp. 120.000
Event Besar	100	Rp. 2.000	Rp. 200.000

Hampir setiap bulan terdapat satu hingga dua event besar pada marketplace. Pola tersebut membuat pendapatan kurir, yang bergantung pada jumlah paket terkirim, rata-rata mencapai sekitar Rp3.500.000 per bulan, dengan rincian 26 hari kerja normal dan 2 hari event besar. Nilai tersebut berada di bawah UMR Kabupaten Gresik, sehingga patut dipertimbangkan sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kestabilan produktivitas. Di samping motivasi dan kompensasi, beban kerja juga diperkirakan berkaitan dengan penurunan produktivitas karyawan Ekspedisi Anteraja Gresik. Beban kerja merujuk pada tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan serta kapasitas karyawan (Dewi & Mitriani, 2022). Mahawati *et al.* (2021) memaknai beban kerja sebagai volume pekerjaan fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam periode tertentu.

RESEARCH ARTICLE

Apabila tuntutan tugas masih sejalan dengan kemampuan dan waktu penyelesaian, pekerjaan cenderung dapat dikelola; sebaliknya, ketika tuntutan melampaui kapasitas dan waktu yang tersedia, pekerjaan berpotensi berubah menjadi beban yang menekan. Koesomowidjojo (2017) menyebut tiga indikator beban kerja, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar kerja. Hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa tuntutan kerja relatif tinggi, terlihat dari jumlah paket yang harus diantar setiap hari, disertai peran ganda dalam penjemputan dan pengantaran, kegiatan sortir, serta kewajiban bekerja pada akhir pekan atau saat event tanpa skema lembur yang memadai. Situasi tersebut menyerap tenaga fisik dan menuntut konsentrasi, sehingga meningkatkan risiko kelelahan dan penurunan konsistensi kerja. Jika kondisi seperti itu berlangsung tanpa pengaturan beban kerja yang realistis, produktivitas dapat menurun melalui melemahnya efektivitas kerja harian. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Anteraja Gresik dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Anteraja Gresik."

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi

Goni *et al.* (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang memunculkan semangat untuk bekerja. Dorongan tersebut memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga terkait dengan capaian kerja. Hasibuan (2019) menguraikan lima indikator motivasi, yaitu: (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) aktualisasi diri. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor pendorong yang membantu karyawan mempertahankan kinerja pada tingkat yang diharapkan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Fauzi *et al.*, 2022). Akbar *et al.* (2021) menjelaskan kompensasi sebagai pengembalian finansial dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sinambela (2021) menyebut indikator kompensasi meliputi: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas. Dalam praktik organisasi, kompensasi tidak hanya berkaitan dengan besaran imbalan, tetapi juga persepsi keadilan dan ketepatan skemanya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi perilaku kerja.

2.3 Beban Kerja

Dewi dan Mitriani (2022) menyatakan beban kerja sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan kapasitas karyawan. Mahawati *et al.* (2021) menekankan bahwa beban kerja mencakup tuntutan fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam periode tertentu. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan indikator beban kerja meliputi: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, dan (3) standar kerja. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi mengurangi konsistensi performa karena memengaruhi kelelahan, fokus, dan ketepatan kerja.

2.4 Produktivitas

Produktivitas merujuk pada kemampuan individu atau kelompok menghasilkan output secara efisien dan efektif. Suryadewi *et al.* (2020) menjelaskan produktivitas kerja sebagai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar ketepatan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan dalam menghasilkan barang atau jasa. Sutrisno (2020) mengemukakan indikator produktivitas mencakup: (1) kemampuan, (2) peningkatan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, dan (6) efisiensi.

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pengumpulan data dalam bentuk numerik yang selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh karena jumlah kurir pada Ekspedisi Anteraja Gresik sebanyak 30 orang; seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilaksanakan pada periode April hingga Juli 2025. Sumber data mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang dibagikan melalui formulir daring dan diisi oleh karyawan. Data sekunder diperoleh dari bagian HRD. Analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 23.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 23.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R tabel	r hitung	Ket.	Nilai Cronbach Alpha	Ket.
Motivasi (X1)	X1.1	0,3610	0,769	Valid	0,758	Reliabel
	X1.2	0,3610	0,598	Valid		
	X1.3	0,3610	0,797	Valid		
	X1.4	0,3610	0,710	Valid		
	X1.5	0,3610	0,716	Valid		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,3610	0,720	Valid	0,637	Reliabel
	X2.2	0,3610	0,761	Valid		
	X2.3	0,3610	0,779	Valid		
	X2.4	0,3610	0,566	Valid		
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,3610	0,921	Valid	0,629	Reliabel
	X3.2	0,3610	0,720	Valid		
	X3.3	0,3610	0,616	Valid		
Produktivitas (Y1)	Y1.1	0,3610	0,877	Valid	0,883	Reliabel
	Y1.2	0,3610	0,862	Valid		
	Y1.3	0,3610	0,652	Valid		
	Y1.4	0,3610	0,896	Valid		
	Y1.5	0,3610	0,787	Valid		
	Y1.6	0,3610	0,801	Valid		

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* ($n = 30$; $r_{tabel} = 0,3610$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Nilai alpha pada seluruh variabel melebihi 0,60, sehingga seluruh item pernyataan dinilai reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF	Uji Glejser (Sig.)
Motivasi	0,714	1,400	0,992
Kompensasi	0,799	1,251	0,080
Beban Kerja	0,673	1,485	0,400
Kolmogorov Smirnov (Asymp. Sig. 2-tailed)			0,200

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 4, uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF seluruh variabel < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas (Glejser) menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda dan Uji t

Variabel	Koef.	SE	t-value	Sig.
(Constant)	8,817	19,668	0,448	0,665
Motivasi	0,583	0,627	0,930	0,377
Kompensasi	1,985	0,846	2,346	0,044
Beban Kerja	-0,739	0,906	-0,816	0,436

Berdasarkan Tabel 5, model regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,817 + 0,583X_1 + 1,985X_2 - 0,739X_3$$

Konstanta sebesar 8,817 menunjukkan nilai produktivitas (Y) ketika motivasi (X1), kompensasi (X2), dan beban kerja (X3) bernilai nol. Koefisien motivasi sebesar 0,583 bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,583 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien kompensasi sebesar 1,985 bertanda positif, sehingga kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan diikuti peningkatan produktivitas sebesar 1,985 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien beban kerja sebesar -0,739 bertanda negatif, yang menunjukkan kenaikan beban kerja sebesar 1 satuan cenderung diikuti penurunan produktivitas sebesar 0,739 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.2 Uji t

Hasil uji t pada Tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi 0,377 ($> 0,05$), sehingga pengaruh motivasi terhadap produktivitas tidak signifikan. Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,044 ($< 0,05$), sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik. Beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,436 ($> 0,05$), sehingga pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tidak signifikan.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien positif ($b_1 = 0,583$), yang mengindikasikan kecenderungan peningkatan produktivitas ketika motivasi meningkat. Namun, uji t menghasilkan nilai signifikansi 0,377 ($> 0,05$), sehingga pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik tidak terbukti signifikan. Temuan tersebut sejalan dengan Leihitu *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dapat berhubungan positif tetapi tidak cukup kuat untuk menjelaskan variasi produktivitas. Data kuesioner memperlihatkan skor tertinggi pada pernyataan "Pekerjaan ini memenuhi kebutuhan dasar hidup saya" (2,4), yang menunjukkan orientasi motivasi responden dominan pada pemenuhan kebutuhan dasar. Pada saat yang sama, tidak adanya skema bonus berpotensi melemahkan dorongan untuk meningkatkan output. Skor terendah muncul pada pernyataan "Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri" (2), yang mengisyaratkan rendahnya persepsi peluang pengembangan; kondisi tersebut relevan dengan catatan Kaawoan *et al.* (2017) bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh tujuan yang dinilai bermakna, sehingga ketika tujuan pengembangan tidak tersedia (misalnya jenjang karier atau pelatihan), alasan untuk meningkatkan produktivitas cenderung melemah. Berbeda dengan motivasi, kompensasi menunjukkan koefisien positif terbesar ($b_2 = 1,985$) dan signifikan secara statistik (sig. 0,044 $< 0,05$), sehingga kompensasi terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik.

RESEARCH ARTICLE

Hasil ini mendukung Lubis (2020) dan sejalan dengan Hamzah *et al.* (2023) yang menegaskan bahwa skema imbal jasa dapat mendorong produktivitas, terutama bila berkaitan langsung dengan output. Pada Anteraja Gresik, pendapatan kurir ditentukan oleh jumlah paket terkirim dengan rata-rata sekitar Rp3.500.000 per bulan; meskipun berada di bawah UMR Kabupaten Gresik, mayoritas responden telah bekerja lebih dari dua tahun, yang dapat dibaca sebagai indikasi penerimaan terhadap skema kompensasi yang berlaku. Pada periode event besar, volume paket meningkat sehingga penghasilan naik, yang mendorong kurir bekerja lebih giat. Hal ini konsisten dengan temuan kuesioner bahwa pernyataan “Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan” memperoleh skor tertinggi (2,5); insentif uang bensin berbasis jarak, walau nilainya tidak besar, dipersepsikan membantu menekan biaya operasional. Sementara itu, beban kerja memiliki koefisien negatif ($b_3 = -0,739$), yang mengarah pada kecenderungan penurunan produktivitas saat beban kerja meningkat, selaras dengan Fauziah *et al.* (2024) yang mengaitkan beban kerja tinggi dengan kelelahan. Namun uji t menunjukkan signifikansi 0,436 ($> 0,05$), sehingga pengaruh beban kerja tidak signifikan pada sampel penelitian. Temuan ini sejalan dengan Husaeni dan Febrian (2023) yang menyebutkan bahwa beban kerja dapat tidak signifikan ketika karyawan terbiasa mengelola waktu dan energi secara efisien. Kuesioner mendukung penjelasan tersebut: pernyataan “Saya tidak dapat mengatur jam kerja sesuai dengan target yang diberikan” memperoleh skor terendah 3,6, yang mengindikasikan sebagian besar responden merasa mampu mengatur pekerjaan sesuai target waktu. Secara keseluruhan, pola hasil memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan Anteraja Gresik lebih responsif terhadap kompensasi dibanding motivasi dan beban kerja pada periode pengamatan.

5. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Anteraja Gresik, tetapi secara statistik tidak signifikan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga perubahan pada kompensasi berasosiasi dengan perubahan produktivitas secara nyata pada sampel penelitian. Beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap produktivitas, namun pengaruhnya tidak signifikan. Sebagai saran, perusahaan perlu meninjau kembali skema kompensasi agar lebih selaras dengan tuntutan pekerjaan dan biaya operasional kurir, termasuk kejelasan perhitungan insentif pada periode event. Selain itu, pengaturan beban kerja saat volume paket meningkat perlu diperjelas melalui pembagian target yang realistis dan dukungan operasional agar kualitas layanan tetap terjaga. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar serta menambahkan variabel lain yang relevan, seperti disiplin kerja, dukungan organisasi, atau sistem penilaian kinerja, untuk memperkuat daya jelaskan model.

6. Referensi

- Agustina, R. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Akbar, M. F., *et al.* (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Dewi, N. W. C., & Mitariani, N. W. E. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Marvella Digital Copy & Printing. *VALUES*, 3(3), 872–883.

RESEARCH ARTICLE

- Fauziah, S., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(4), 364–376.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hamzah, M., Pakaya, A. R., & Hinelo, R. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 730–740.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2), 66–78.
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(3).
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Mahawati, E., et al. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Journal Manajemen*, 9(9), 3383–3402.
- Sutrisno, H. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.