



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat

Fariza Ayu Futriyani^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitulu³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: farizaayufutriyani@gmail.com¹

Abstract. *The rapid development of information technology and increasing global competition require companies to continuously improve human resource performance. One effort that can be done is by paying attention to the workload received by employees and the compensation system provided. The background of this study is based on the declining trend of employee performance in the last three years, which indicates that performance is not yet fully optimal. This study uses a descriptive quantitative approach. Data were obtained by distributing questionnaires to 50 respondents working in various divisions. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that workload and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 59.5%. The results show that: 1). Workload has a negative and significant effect on Employee Performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. These findings indicate that employee performance can be improved through a balanced distribution of workload and the provision of appropriate and fair compensation. The implications of this study provide a basis for companies in developing more effective human resource management strategies oriented towards improving performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Motivation; Employee Performance; SPSS; Workload.*

Abstrak. Perkembangan teknologi informasi yang pesat serta meningkatnya persaingan global menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang diterima karyawan serta sistem kompensasi yang diberikan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tren penurunan kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir, yang menandakan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang bekerja di berbagai divisi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 59,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2). Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui distribusi beban kerja yang seimbang dan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Implikasi dari penelitian ini memberikan dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kata kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Motivasi Karyawan; SPSS.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta arus globalisasi yang semakin pesat memberikan pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Kondisi ini menuntut individu maupun organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan memanfaatkan teknologi secara optimal demi meningkatkan daya saing serta produktivitas. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas, tetapi juga harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM dipandang sebagai aset paling penting karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Nofriadi

et al. (2023) menyatakan bahwa SDM merupakan kunci keberhasilan perusahaan karena mereka memiliki potensi, keterampilan, kreativitas, serta semangat kerja yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya perusahaan. Nugraha & Tjahjowati (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja optimal tercermin dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti beban kerja, kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Ketidakseimbangan dalam pengelolaan faktor-faktor ini dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta.

Beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang harus mendapat perhatian serius. Menurut Putri et al. (2024), beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan dan kapasitas yang dimilikinya dalam waktu tertentu. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja, sementara beban yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan performa karyawan. Di sisi lain, kompensasi juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Siska & Evan (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan non-finansial. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan di PT Gifera Odo Technology selama tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan hasil yang fluktuatif. Meskipun demikian, dalam praktiknya pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi tidak selalu berjalan sesuai harapan. Hal ini tercermin dari data kinerja karyawan PT Gifera Odo Technology dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2022, rata-rata pencapaian kinerja berada di angka 85,17%, kemudian sedikit meningkat menjadi 85,33% pada 2023, namun kembali turun menjadi 82,67% pada 2024. Jika dianalisis per divisi, penurunan cukup signifikan terjadi pada divisi Finance yang menurun dari 89% pada 2023 menjadi 76% pada 2024, dan divisi Administrasi yang hanya mencapai 89% di tahun 2024 dari target 100%. Meskipun masih berada pada kategori cukup baik, tren penurunan ini perlu diantisipasi agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan dalam jangka panjang.

Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan yang harus segera ditangani oleh manajemen PT Gifera Odo Technology, khususnya terkait pengelolaan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja. Beban kerja yang tidak merata antar divisi serta kompensasi yang mungkin belum sesuai dengan kontribusi karyawan menjadi hal yang perlu dievaluasi. Pemberian beban kerja yang terlalu tinggi tanpa diimbangi kompensasi yang memadai dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor industri manufaktur, perbankan, maupun jasa, sedangkan kajian yang difokuskan pada perusahaan teknologi penyedia solusi digital masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada perusahaan dengan kondisi kinerja yang relatif stabil, sedangkan penelitian ini dilakukan pada konteks perusahaan dengan tren kinerja menurun dalam tiga tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan adanya urgensi untuk mengidentifikasi ulang faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja, khususnya di industri teknologi yang memiliki karakteristik dinamis dan tingkat kompetisi tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan temuan yang relevan dan aplikatif dalam mengatasi permasalahan kinerja melalui pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang tepat.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Gifera Odo Technology. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan, meneliti dampak kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap tingkat kinerja individu maupun kelompok, serta mengevaluasi secara simultan pengaruh gabungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peranan kedua variabel tersebut dalam mendukung tercapainya kinerja optimal, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam hal pengaturan beban kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

“Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu” (Dian, 2024). Beban kerja adalah sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan, tetapi juga keterkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Di tempat kerja, beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya motivasi.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendistribusikan beban kerja secara seimbang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan agar tercipta efisiensi dan efektivitas kerja yang optimal.

Terdapat 2 macam jenis beban kerja :

(a) Beban Kerja Fisik adalah aktivitas yang mengandalkan tenaga otot manusia sebagai sumber energi. Performa kerja tergantung sepenuhnya pada manusia. Kerja fisik identik dengan kerja berat karena membutuhkan energi besar dalam durasi tertentu. (b) Beban Kerja Mental adalah tuntutan kognitif yang dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan tugas, tergantung pada motivasi, kapasitas otak, dan tuntutan tugas. Beban kerja mental yang terlalu rendah bisa menyebabkan kejenuhan (*boredom*), ditandai oleh kelelahan psikis, kurangnya kewaspadaan.

Dimensi dan indikator beban kerja

Kondisi Mental (mental effort load):

- a. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi,
- b. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi

Beban Waktu (time load):

- a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan,
- b. Deadline,
- c. Target yang harus dicapai,
- d. Penambahan jam kerja (lembur),
- e. Tidak punya waktu luang

Beban Fisik (*psysical load*):

- a. Pekerjaan yang berlebih,
- b. Tugas tambahan,
- c. Fasilitas kesehatan

Kompensasi

“Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya terhadap perusahaan” (Tri Juanita et al., 2024) Sedangkan menurut Ardana “Kompensasi ialah semua yang di terima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan” dalam (Ira et al., 2023)

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas kontribusi, kerja keras, dan kinerja mereka terhadap organisasi. Kompensasi ini diberikan sebagai ganti rugi atas apa yang telah karyawan berikan dan seringkali dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan untuk mencapai kelayakan dan keadilan. Selain itu, kompensasi tidak hanya terbatas pada bentuk finansial, tetapi juga meliputi kompensasi non-finansial. Jika kedua jenis kompensasi ini dioptimalkan fungsinya oleh perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Jenis kompensasi antara lain:***Kompensasi Finansial***

Kompensasi *financial* adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-financial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan.

Indikator kompensasi***Kompensasi financial secara langsung***

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif

Kompensasi financial tidak langsung

- a. Tunjangan kehadiran
- b. Program proteksi
- c. Fasilitas kerja

Kompensasi non financial

- a. Kesempatan pendidikan
- b. Kesempatan pelatihan
- c. Cuti kerja
- d. Kenaikan pangkat

Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan mereka dengan periode waktu dan sesuai dengan kewajiban mereka” (Tri Juanita et al., 2024) Kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses kerja yang mengarah pada suatu hasil kerja, yaitu pekerjaan yang dilakukan harus mempunyai metode kerja, metode kerja selalu mengarah pada suatu hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Kinerja harus memastikan bahwa kelompok atau karyawan memahami sesuatu yang diharapankannya agar menjadikan perhatian pada kinerja yang bersifat efektif. Perhatian tersebut difokuskan pada tiga unsur kunci antara lain: tujuan, ukuran, dan penilaian.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai melalui suatu proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang didasarkan pada tujuan, kebijakan, serta standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi suatu instansi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai target yang telah direncanakan, sekaligus menjadi indikator keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program kerja. Selain itu, kinerja juga mencakup perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Hal ini mencerminkan pemahaman terhadap harapan organisasi, fokus pada pencapaian tujuan, serta kesesuaian antara tindakan kerja dengan standar kinerja yang berlaku. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga menekankan pentingnya proses, sikap kerja, serta evaluasi terhadap capaian, yang secara keseluruhan menjadi dasar dalam menilai kontribusi karyawan maupun instansi terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi

Kinerja organisasi adalah Efektivitas instansi atau organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang sudah ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha dan meningkatkan kemampuan organisasi.

Kinerja kelompok

Kinerja kelompok adalah Menggambarkan seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan utama atau pokoknya sehingga mencapai hasil yang ditetapkan instansi.

Kinerja individu

Kinerja individu adalah Pencapaian serangkaian tugas oleh pemakai teknologi system.

Tujuan Kinerja Karyawan

Mengukur Pencapaian

Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta memastikan keselarasan pekerjaan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan.

Dasar Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

Kinerja menjadi acuan dalam pengambilan keputusan SDM, seperti promosi, bonus, insentif, pelatihan, mutasi, hingga pemutusan hubungan kerja.

Meningkatkan Produktivitas Perusahaan

Kinerja individu yang tinggi akan mendorong produktivitas tim dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Mengetahui Kekuatan dan Kelemahan Karyawan

Penilaian kinerja memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan dan keterbatasan masing-masing karyawan.

Meningkatkan Motivasi dan Tanggung Jawab

Ketika karyawan mengetahui bahwa kinerjanya dihargai dan dinilai secara objektif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Membantu Perencanaan SDM Jangka Panjang

Kinerja karyawan menjadi data penting dalam menyusun perencanaan sumber daya manusia di masa depan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kualitas kerja

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

Kuantitas kerja

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

Kerjasama

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

Inisiatif

- a. Kemampuan mengatasi masalah pekerjaan
- b. Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah, secara teoritis dipandang paling memungkinkan serta tingkat kebenarannya paling tinggi.

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat.

H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat.

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology jakarta barat

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology. Metode kuantitatif di artikan juga sebagai Penelitian yang menggunakan angka dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi beban kerja dan kompensasi, sedangkan variabel

dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya

Lokasi penelitian ini berada di PT Gifera Odo Technology, yang beralamat di Cengkareng, Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. “Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka isi atau jawab. Cara yang digunakan dalam pembagian kuesioner dengan membagikan tautan form pertanyaan yang berisi instrumen penelitian kepada karyawan PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada pada PT Gifera Odo Technology, dengan jumlah populasi 50 karyawan, Teknik yang di gunakan penelitian ini adalah teknik Sampling Total. Sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua maka jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi, kuesioner dan studi dokumentasi Kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien linier berganda, uji Hipotesis dan uji determinasi. Dengan bantuan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Beban Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja.

No Item	R Hitung Beban Kerja (X1)	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	.539**	0,279	Valid
X1.2	.671**	0,279	Valid
X1.3	.474**	0,279	Valid
X1.4	.672**	0,279	Valid
X1.5	.447**	0,279	Valid
X1.6	.709*	0,279	Valid
X1.7	.518**	0,279	Valid
X1.8	.598**	0,279	Valid
X1.9	.709**	0,279	Valid
X1.10	.474**	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Kompensasi (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi.

No Item	R Hitung Kompensasi (X2)	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	.680**	0,279	Valid
X2.2	.478**	0,279	Valid
X2.3	.655**	0,279	Valid
X2.4	.478**	0,279	Valid
X2.5	.333*	0,279	Valid
X2.6	.605**	0,279	Valid
X2.7	.619**	0,279	Valid
X2.8	.416**	0,279	Valid
X2.9	.743**	0,279	Valid
X2.10	.340*	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.

No Item	R Hitung Kinerja Karyawan (Y)	R Tabel	Kesimpulan
Y.1	.429**	0,279	Valid
Y.2	.400*	0,279	Valid
Y.3	.676**	0,279	Valid
Y.4	.842**	0,279	Valid
Y.5	.474**	0,279	Valid
Y.6	.795**	0,279	Valid
Y.7	.730**	0,279	Valid
Y.8	.658**	0,279	Valid
Y.9	.724**	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Pearson Correlation (r hitung) antara masing-masing item dan dibandingkan dengan r tabel (dengan N = 50, df = 48, pada taraf signifikansi 5% → r tabel = 0,279). Maka angka 0,279 ini yang akan menjadi pembanding valid atau tidaknya validitas variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Maka tabel I,II,II di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,279$

Uji Reabilitas

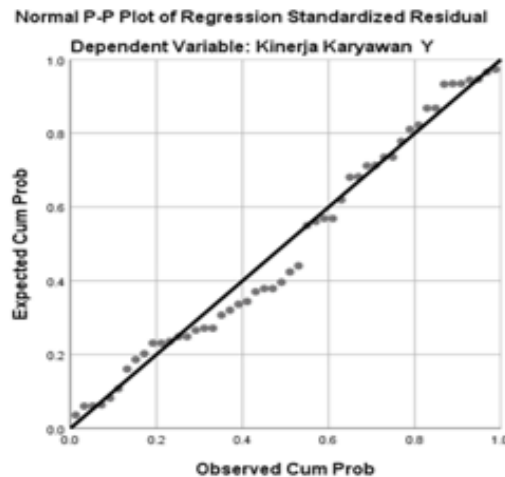
Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas .

Variable	Jumlah Item	Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja	10	0,771	0,600	Reliabel
Kompensasi	10	0,708	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	9	0,819	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Pada tabel IV diatas hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai Alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1. P-Plot Regresi Hasil Uji Distribusi Normal.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Pengujian normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Normal P-Plot. Uji normalitas dengan grafik Normal P Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas .

Coefficient ^a			
		Collinearity Statistics	
Model	Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja	0,693	1,443
	Kompensasi	0,693	1,443

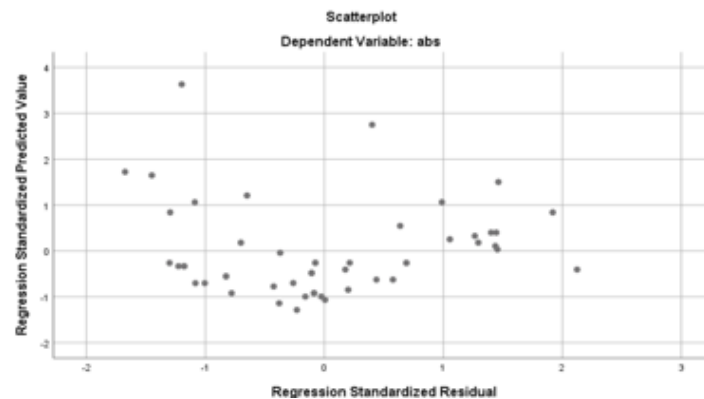
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Uji multikolinearitas ini berfungsi untuk terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan atau tidaknya antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari $\geq$ dari 0,10 dan variance inflation factor (VIF) $\leq$ dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat nilai tolerance pada beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) = 0,693 dan nilai VIF pada beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) =

1,443, karena variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedstisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedstisitas.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot diatas , terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga dapat dilanjutkan pengujian berikutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.737	3.708		7.479	.000
	Beban Kerja X1	-.186	.090	-.293	-2.071	.044
	Kompensasi X2	.491	.100	.698	4.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Gambar 3. Uji Regresi Linier Berganda.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 27.737 - 0,186 + 0,491 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta diperoleh sebesar 27.737 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dan kompensasi sendiri bernilai 0, maka variabel kinerja bernilai 27.737. (b) Diperoleh nilai koefisien regresi variable beban kerja sebesar -0,186, Koefisien sebesar -0,186 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,186 dan sebaliknya dengan asumsi variable lain tetap. (c) Diperoleh nilai koefisien regresi

variable kompensasi (X2), Koefisien sebesar 0,491 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,491 dan sebaliknya dengan asumsi variable lain tetap. (d) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah pernyataan hipotesis tentang parameter populasi memiliki bukti yang cukup untuk menerima atau menolaknya.

Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.737	3.708		7.479	.000
	Beban Kerja X1	-.186	.090	-.293	-2.071	.044
	Kompensasi X2	.491	.100	.698	4.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Gambar 4. Uji T.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Nilai t tabel 5% atau 0,05 diketahui sampel penelitian ini adalah $n = 50$ sampel responden dan variabel penelitian $k = 3$ variabel, ttabel ($50 \text{ responden} - 3 \text{ variabel} = 47 \text{ df}$) t tabel sebesar 2,012 dapat disimpulkan hasil sebagai berikut: (a) Berdasarkan hasil uji t, beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar (-2,071) dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 dengan demikian maka di ketahu t hitung lebih besar dari t tabel ($2,071 > (2,012)$), atau signifikasi ($0,044 < (0,05)$) hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Jadi H_{a1} di terima dan H_{01} Di tolak. (b) Berdasarkan hasil uji t, kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,923 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian maka di ketahu t hitung lebih besar dari t tabel ($4,923 > (2,012)$), atau signifikasi ($0,000 < (0,05)$) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jadi H_{a2} di terima dan H_{02} di tolak

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.262	2	119.131	12.430	.000 ^b
	Residual	450.458	47	9.584		
	Total	688.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
b. Predictors: (Constant), Kompensasi X2, Beban Kerja X1

Gambar 5. Uji F.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Nilai F tabel 5% atau 0,05 diketahui sampel penelitian ini adalah $n = 50$ sampel responden dan variabel penelitian $k = 3$ variabel, ttabel ($50 \text{ responden} - 3 \text{ variabel} = 47 \text{ df}$) f tabel sebesar 12.430 dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

Ditunjukkan bahwa F hitung sebesar $12.430 \geq$ dari F tabel sebesar 3,20 dan signifikansi sebesar $0,000 \leq$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X^1) dan kompensasi (X^2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.578	1.85750

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X2, Beban Kerja X1
b. Dependent Variable: Y1

Gambar 6. Koefisien Determinasi Simultan.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS V.25, 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square sebesar 0,595 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) dan beban kerja (X_1) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 59,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial, diperoleh bahwa variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar -2,071 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,012, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dan ditolak.

Hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,923 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,012, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gifera Odo Technology Jakarta Barat. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan—baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial—maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi, rasa puas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,430 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua variabel ini secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Saran

Untuk mengatasi beban kerja berlebih, PT Gifera Odo Technology disarankan meninjau sistem kerja, menyesuaikan pembagian tugas dan batas waktu sesuai kemampuan karyawan, serta memberikan pelatihan manajemen waktu agar beban kerja lebih seimbang dan kinerja tetap optimal. Pada aspek kompensasi, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan dengan prinsip keadilan, kelayakan, dan transparansi. Penyesuaian kompensasi secara berkala serta pelibatan karyawan melalui umpan balik akan meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas kerja. Selain itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, umpan balik konstruktif, dan penetapan target yang jelas. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penilaian kinerja yang objektif serta dukungan manajerial yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24-33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Berkam, D., & Permata Rahmi, P. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Diana, Y., & Si, M. (2019). No title. *Jurnal Ilmiah*, 11(2), 193-205. https://doi.org/10.1386/jac_00016_1
- Hantono. (2020). No title. *Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*, 1-224.
- Ilmiah, J., & Manajemen, S. (2024). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 365-378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41914>
- Karyawan, N. T. K. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi. *Jurnal Manajemen*, 7, 166-176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Kerja, P. B., Dan, K., Kerja, K., Kinerja, T., Di, K., Ketenagakerjaan, B., Meulaboh, C., Fajri, N., & Yudia, A. (2024). *Journal of Management Science and Business Review*, 2(4), 19-35. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Kompensasi, P., Karir, P., Beban, D. A. N., Kinerja, T., Pt, K., Andal, K., & Gemilang, N. A. N. (2023). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kuat Andal Nan Gemilang. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 167-175. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.849>
- Nofriadi, F., Hetri, L., & Widiarsih, D. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan*, 3, 452-461.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Inovasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Pengabdian*, 22(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Ridhwan, F., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 204-213.
- Rohmatin, Y. Y., & Josephine, M. (2019). Pengukuran beban kerja operator dengan menggunakan metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) di CV. Mediatama Perkasa. *UG Jurnal*, 13(11), 10-24. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal/article/view/6610>
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (978-602-289-533-6), 1-469.
- Sulastri, W., & Irawan, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. *Lokawati*, 4, 246-262. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1020>

- Tjahjawati, A. N., & S. S. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3. ISSN 2460-8211.
- Tri Juanita, R., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediator. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 65-75. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3336>
- Yera, A. H., & Syam, A. N. P. (2024). *No title*. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa. *Jurnal Kesehatan*, 4(ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246), 4089-4099.
- Yudia, N. F., & A. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Meulaboh. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 2. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2963>