



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Daffa Samdya Adabi Selay¹, Akhmad Fauzi²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: daffasamdya91@gmail.com, akhmadfauzi@upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-10-07 Revised: 2025-11-13 Published: 2025-12-06	This research aims to influence compensation and workload on qualified and superior human resources. The success of a project depends heavily on the effectiveness of human resources, so human resource performance can be assessed based on work results. The problem arose from the performance of UD Barokah Santosa employees, which was affected by high workloads and inadequate compensation. The study employed a quantitative sampling method using Partial Least Squares (PLS) experiments. The sampling technique used a census method with 47 respondents. The results showed that compensation positively impacted employee performance, while workload negatively impacted employee performance. Companies need to balance compensation with workload management to ensure optimal employee performance
Keywords: HR; Compensation; Workload; Employee Performance.	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-10-07 Direvisi: 2025-11-13 Dipublikasi: 2025-12-06	Penelitian kali ini bersifat untuk mempengaruhi kompensasi dan beban kerja pada sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat bergantung pada efektivitas SDM sehingga kinerja sumber daya manusia dapat dinilai dari hasil kerja. Permasalahan diperoleh dari kinerja pada karyawan UD Barokah Santosa yang dipengaruhi oleh beban kerja tinggi dan kompensasi yang belum memadai. Penelitian menerapkan sampel metode kuantitatif melalui percobaan <i>Partial Least Square</i> (PLS). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus terhadap 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sementara beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu menyeimbangkan pemberian kompensasi dengan pengelolaan beban kerja agar karyawan dapat memberikan performa optimal.
Kata kunci: SDM; Kompensasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki keahlian di bidangnya memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, aspek ini menjadi perhatian utama di lingkungan kerja, khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memegang peranan sakral dalam mencapai target perusahaan, sehingga perusahaan berusaha menyesuaikan pemberian kompensasi agar mendorong karyawan memberikan hasil kerja yang optimal (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020). Kesuksesan salah satu pengerjaan sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia, dikarenakan mereka memegang peran utama dalam aktivitas organisasi atau pekerjaan tersebut (Dauley et al, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dikarenakan perihal tersebut, perusahaan mempunyai target meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan sifat kepemimpinan, serta memberi kepuasan kepada kerja karyawan (Yandra, 2021). Faktor yang

mengakibatkan kinerja karyawan meningkat adalah karyawan selalu mendapatkan beban kerja yang berlebih (Andi et al, 2021). Beban kerja adalah proses untuk seorang pekerja dalam meningkatkan stabilitas perusahaan. Jika pekerja yang mampu menyelesaikan serta beradaptasi dengan tugas yang diberikan, sehingga hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo 2020).

UD Barokah Sentosa merupakan produk jual rumahan yang berkecimpung pada bidang produksi makanan, khususnya ayam goreng. Usaha dagang ini telah berkiprah selama tiga tahun dan memberikan dampak positif bagi pelaku bisnis catering serta penjual ayam potong yang bekerja sama dengan UMKM ini. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pemilik serta beberapa karyawan, ditemukan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun saat beban kerja terlalu berat dan jam kerja berlebihan. Beberapa karyawan merasa kewalahan, terutama saat permintaan pasar meningkat, karena kurangnya waktu istirahat. Hal tersebut diperkuat oleh data yang telah

diperoleh pemilik usaha yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas akibat beban kerja yang tidak seimbang.

Tabel 1. Data Produksi, Target, Dan Jam Kerja Karyawan

TRIWULAN	RATA RATA TARGET (KG)	RATA RATA PRODUKSI (KG)	RATA RATA JAM KERJA
I	1000	1032	10 JAM
II	1100	1027	9 JAM
III	1300	1253	12 JAM
IV	1200	1157	11 JAM
V	1000	984	9 JAM
VI	1100	1069	10 JAM

SUMBER: PEMILIK UD. BAROKAH SENTOSA

Tabel 2. Gaji Pokok Karyawan

TRIWULAN	GAJI POKOK
I	RP 3.400.000
II	RP 3.400.000
III	RP 3.600.000
IV	RP 3.800.000
V	RP 3.800.000
VI	RP 4.000.000

SUMBER: PEMILIK UD BAROKAH SENTOSA

Berdasarkan permasalahan tersebut, muncul rumusan masalah, yaitu "apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan?". Oleh karena itu, tujuan dilakukan penelitian ini tidak lain untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan utama: Sejauh mana beban kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Barokah Sentosa.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lucky et al, 2022) Menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka kinerjanya akan semakin baik; Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena ada atau tidaknya suatu kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Yulia, et al, 2019) Menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun karyawan melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebaskan dengan

apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

II. METODE PENELITIAN

1. Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Operasional variabel pada pengukuran kali ini berlandaskan ciri-ciri spesifik yang tergambar dalam indikator variabel penelitian (Widodo, 2019). Dalam penelitian kali ini melibatkan beberapa variabel bebas yakni kompensasi berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Kemudian terdapat faktor yang meliputi beban kerja berupa faktor internal dan eksternal (tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja).

Skala pengukuran yang diterapkan dalam penelitian kali ini adalah skala ukur ordinal dengan menggunakan teknik pembobotan Likert. Menurut Sugiyono (2017) teknik pembobotan diperuntukan sebagai pengukur tutur sikap, opini, dan pemikiran seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala pengukuran dengan teknik tersebut dapat dijabarkan menjadi indikator dalam satu variabel. Indikator dapat diterapkan menjadi standar dalam penyusunan dan setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban dimana terdapat nilai pada masing-masing alternatif jawaban yang diperoleh dari kuisioner.

Tabel 3. Skala Pengukuran

NO	Klarifikasi	Alternatif Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Teknik Pengambilan Data

Terdapat beberapa jenis teknik pengambilan data diantaranya menerapkan data primer dan data sekunder yang didapatkan pada penyebaran kuisioner secara langsung maupun tidak langsung. Sumber data pada penelitian ini tidak lain adalah data yang didapatkan dari jawaban responden yang dikumpulkan dan disebarikan kepada karyawan UD Barokah Sentosa. Dalam penelitian ini telah dilakukan beberapa metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan kuisioner sebagai kuncinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Jenis sampel yang kali ini dipergunakan dalam penelitian ini adalah sampel *Non-Probability Sampling* melalui beberapa teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh (sensus) merupakan cara penentuan pada sampel jika semua anggota populasi menjadi sampel. Barokah Sentosa. Berikut merupakan data penyebaran kuisioner kepada 47 responden pada UD. Barokah Santosa, didapatkan gambaran karakteristik responden usia dan karakteristik responden di tabel berikut.

1. Interpretasi Hasil PLS

a) Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Loading, Hasil percobaan pertama pada penelitian ini membuahakan model pengukuran untuk variabel independen atau variabel bebas yaitu berupa kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Nilai *Loading Factor* Indikator

	Kompensasi	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.818		
X1.2	0.798		
X1.3	0.781		
X2.1		0.849	
X2.2		0.725	
X2.3		0.744	
Y1.1			0.763
Y1.2			0.806
Y1.3			0.611
Y1.4			0.679

Indikator variabel dilabelkan valid apabila memperoleh loading factor sejumlah 0,7. Berdasarkan tabel, sebagian besar indikator memenuhi kriteria tersebut. Dua indikator lainnya tetap dapat diterima karena nilainya di atas 0,5, sehingga seluruh indikator dinilai valid serta kelayakan digunakan pada penelitian ini.

b) Discriminant Validity

Terdapat cara untuk mengetahui nilai melalui *cross loading* dan kemudian melakukan perbandingan *square Root Average Extracted (AVE)* melalui kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Apabila nilai akar AVE naik daripada korelasi antar variabel, berarti dapat disimpulkan hasil perolehan ini menyatkan bahwa discriminant validity yang cukup tinggi.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi	0.638
Beban Kerja	0.600
Kinerja Karyawan	0.517

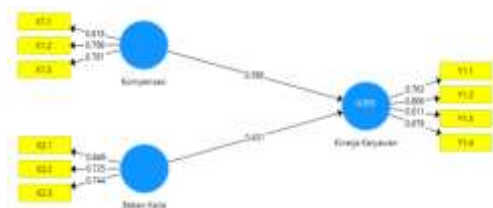
Dari tabel di atas diperoleh bahwa nilai variabel berwarna hijau dan berada di atas 0,50. Apabila nilai konvergen AVE lebih besar dari 0,50 maka bisa diartikan bahwa terdapat validitas yang baik atas variabel laten. Untuk variabel disiplin kerja masih memungkinkan digunakan karena selisihnya hanya sedikit dari standar yang harus digunakan.

Tabel 6. Composite Reliability

	Composite Reliability
Beban Kerja	0.817
Kinerja Karyawan	0.809
Kompensasi	0.841

Perolehan di atas dapat disimpulkan yaitu hasil pengujian *composite reliability* memperoleh hasil $\geq 0,7$ pada semua variabel yang dipergunakan dalam model pengukuran penelitian ini. Itu artinya seluruh variabel yang dipergunakan reliabel.

c) Analisis Hasil PLS

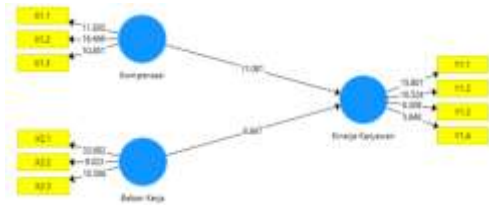


Gambar 1. Outer Model Penelitian

Pada perolehan di atas dapat disimpulkan, terdapat nilai *factor loading* pada setiap indikator. Selain itu, dapat dilihat pula nilai *path coefficients* yang berada di antara jalur penghubung antar variabel bebas dan variabel terikat. Selain *path coefficients*, dapat dijabarkan pula nilai R-square yang letaknya terdapat pada tengah variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *loading factor* yang tertera di atas, disimpulkan bahwa di variabel Kompensasi (X1), setiap Indikator yang kemungkinan besar berpengaruh adalah indikator pertama

yaitu Gaji yaitu nilai *loading factor* sebesar 0,818. Selanjutnya, indikator yang paling berpengaruh pada variabel Beban Kerja (X2) adalah indikator pertama pula yaitu Target Kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,849.

d) Evaluasi Pengujian Struktural Model (Inner Model)



Gambar 2. Inner Model Penelitian

Analisis ini ditunjukkan untuk memvalidasi bahwa model struktural yang dipergunakan untuk penelitian sudah presisi serta akurat. Adapun untuk memvalidasinya bisa dilihat melalui beberapa indikator, salah satunya R-Square. Nilai R-square dipergunakan agar menentukan seberapa dominan variabel bebas pada model mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Tabel 7. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.855	0.848

Dari perolehan di atas, dapat dilihat nilai *R-square* Kinerja Karyawan sebesar 0,855. Itu artinya model yang telah diperoleh dalam penelitian tersebut bisa menjelaskan mengenai Kinerja Karyawan sebesar 85,5% melalui variabel bebas yang dipergunakan yaitu Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2). Kemudian sisa perolehan lain sebanyak 14,5% didapatkan dengan variabel lain di luar penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.598	0.600	0.054	11.081	0.000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.431	0.431	0.063	6.847	0.000

Hasil penelitian menyimpulkan bahwasanya kompensasi dan beban kerja sama-sama memiliki pengaruh baik serta signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar 0,598, T statistic 11,081 (>1,96), dan P-value 0,000 (<0,05), sedangkan beban kerja memiliki nilai path coefficient 0,431, T statistic 6,847 (>1,96), dan P-value 0,000 (<0,05). Maka dari itu, kedua hipotesis penelitian diterima karena terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Berdasarkan kesimpulan yang telah penelitian, kompensasi terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, dengan gaji sebagai indikator paling dominan. Skema penggajian yang sesuai mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Lucky et al. (2022) dan Hidayat (2021), namun bertentangan dengan hasil Daryanti & Widyastuti (2023) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama indikator target kerja yang tinggi dinilai membebani dan menurunkan performa. Faktor jam kerja dan lingkungan kerja turut memengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Penyesuaian beban kerja dinilai penting agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rindorindo et al. (2019) dan Hakman et al. (2021), namun berbeda dengan hasil Ahmad et al. (2019) dan Polakitang et al. (2019) yang menyatakan beban kerja tidak merubah persepsi signifikan terhadap pola kinerja pada karyawan.

Melalui hasil uji analisis pada bagian sebelumnya, didapati hasil nilai tertinggi terdapat pada bagian Target Kerja. Dari hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwa pemberian target kerja oleh perusahaan kepada karyawannya dianggap menjadi penunjang terkait menurunnya performa karyawan. Target yang terlampaui tinggi dan di luar kemampuan karyawan membuat tiap pekerja menjadi kewalahan dan kelelahan dalam bekerja. Selain itu, faktor lain seperti jam kerja dan lingkungan yang kurang mendukung bagi kenyamanan karyawan turut menjadi hal yang harus diperhatikan. Hal ini

tentu karena tiap karyawan memiliki batas kemampuan maksimalnya masing-masing dan jika hal tersebut tidaklah dipedulikan maka tentu akan memungkinkan mengakibatkan hal yang tidak diinginkan terutama yang berkesinambungan dengan keadaan fisik dan mental karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hal yang diperoleh melalui pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan. Dari pengujian pertama, didapatkan hasil bahwa Kompensasi terbukti memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan UD, Barokah Sentosa. Melalui hasil tersebut, itu berarti penerapan skema kompensasi di UD. Barokah Sentosa berperan terhadap naik atau turunnya Kinerja seluruh karyawan. Pada pengujian kedua, ditemukan hasil bahwa Beban Kerja terbukti juga memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan UD. Barokah Sentosa. Skema beban kerja yang diberlakukan perusahaan kepada karyawan terbukti berperan aktif terhadap menurunnya performa karyawan UD. Barokah Sentosa.

B. Saran

Pada bagian Kompensasi, indikator yang menjadi pengukur dengan nilai paling tinggi adalah Gaji. Diharapkan hasil tersebut bisa menjadi acuan untuk perusahaan agar bisa mempertahankan dan terus melakukan evaluasi terhadap skema penggajian yang diterapkan saat ini entah dalam jumlah ataupun skema pemberian. Dari hal tersebut, diharapkan kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan lebih optimal.

Pada bagian Beban Kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah Target Kerja. Diharapkan perusahaan bisa melakukan pengaturan ulang terkait beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan menyesuaikan realita perusahaan serta kemampuan masing-masing karyawan. Dengan begitu, diharapkan setiap karyawan bisa memberikan kinerja optimalnya dan tujuan perusahaan bisa dicapai dengan lebih maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,*

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2303–1174.

Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20971>

Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 20(1), 27–42.

F Polakitang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA. *Jurnal EMBA*, 3(3), 4164–4173.

Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135

Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.

Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.

Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan.

KERJA KARYAWAN PT KENCANA PERMATA NUSANTARA (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)

- UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287-296.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(04), 374- 384.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953-5962.
- Sari, Y. (2023). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas*
- Sugiyono, (2017) (2018) (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(02).
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.