



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia di Tangerang Selatan

The Effect of Workload and Compensation on the Performance of Employees of PT Kopexz Baja Solusi Indonesia in South Tangerang

Rikendi Pranatta¹, Muhammad Arief²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rikendipranatta@gmail.com, dosen02304@unpam.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 03-06-2026

Revised : 05-06-2026

Accepted : 07-06-2026

Published : 09-06-2026

Abstract

This research aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT Kopexz Baja Solusi Indonesia using quantitative associative methods. The sample data uses all employees as many as 61 respondents. Analysis of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. The results showed that the partial hypothesis test of Workload variable (X1) with Employee Performance (Y) has a significant effect and obtained t count $>$ t table ($6.892 > 2.002$) and significance value $0.001 < 0.05$. The partial hypothesis test of Compensation variable (X2) obtained t count $>$ t table ($5.593 > 2.002$) and significance value $0.001 < 0.05$, so it can be concluded that partially Compensation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the simultaneous hypothesis test obtained F count $>$ F table ($26.224 > 3.16$) and significance value $0.001 < 0.05$, meaning H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that Workload (X1) and Compensation (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y). Determination obtained R^2 value of 0.475, then multiplied by 100%, the result is 47.5%. It can be concluded that Workload (X1) and Compensation (X2) affect Employee Performance with a percentage of 47.5%. While the remaining 52.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kopexz Baja Solusi Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Sampel pada data menggunakan seluruh karyawan sebanyak 61 responden. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan dan diperoleh t hitung $>$ t tabel ($6,892 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Uji hipotesis secara parsial variable kompensasi (X2) diperoleh t hitung $>$ t tabel ($5,593 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($26,224 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R^2 mendapatkan nilai sebesar 0,475, kemudian di kali 100% maka hasilnya adalah 47,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan



dengan persentase sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki signifikansi yang sangat tinggi dan multidimensional, baik dari perspektif akademis maupun praktis, menjadikannya topik yang relevan dan penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang substansial dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menyajikan bukti empiris yang kuat tentang hubungan antara variabel-variabel beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berharga dan aplikatif bagi organisasi dalam merancang serta mengimplementasikan strategi manajemen beban kerja dan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membuka peluang bagi organisasi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap praktik MSDM mereka, terutama dalam konteks perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin organisasi dapat membuat keputusan yang lebih informasi dan berbasis bukti dalam mengelola sumber daya manusia, yang merupakan aset vital bagi kesuksesan organisasi. Penelitian ini akan difokuskan pada analisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan beberapa indikator kunci seperti kuantitas beban kerja, kualitas kompensasi, serta aspek-aspek kinerja karyawan seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target. Dengan memahami dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategis organisasi.

PT Kopexz Baja Solusi Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor yang menjual berbagai macam besi dan baja dengan segala jenis dan ukuran, menghadapi tantangan operasional yang dinamis dalam upaya memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Dalam konteks ini, kinerja karyawan PT Kopexz Baja Solusi Indonesia menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Terdapat indikasi bahwa beban kerja yang dialami oleh karyawan di PT Kopexz Baja Solusi Indonesia terkadang cukup tinggi akibat target produksi yang ketat dan tuntutan kualitas yang tinggi, sementara aspek kompensasi juga menjadi perhatian penting mengingat ekspektasi karyawan terhadap reward yang sesuai dengan kontribusi mereka. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada PT Kopexz Baja Solusi Indonesia dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang spesifik dan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Kopexz Baja Solusi Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Berikut ini data kinerja karyawan periode 2022 sampai 2025



Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Kopexz Baja Solusi Indonesia Periode 2022-2024

Indikator Kinerja dari Perusahaan	2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
Tingkat Kehadiran Karyawan	90	Baik	92	Sangat Baik	94	Sangat Baik
Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu	82	Baik	86	Baik	88	Baik
Produktivitas Kerja	85	Baik	92	Sangat Baik	96	Sangat Baik
Ketelitian Kerja / Minim Kesalahan	84	Baik	86	Baik	88	Baik
Jumlah	341		356		366	
Rata-rata	82,25	Baik	89	Baik	91,5	Sangat Baik

Sumber: HR PT Kopexz Baja Solusi Indonesia

Berdasarkan data kinerja karyawan perusahaan tahun 2022 sampai 2024, penilaian kinerja dilakukan melalui beberapa indikator yang berasal dari data perusahaan, yaitu tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, produktivitas kerja, serta ketelitian kerja atau minimnya kesalahan dalam bekerja. Indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan kinerja karyawan secara lebih objektif, baik dari sisi kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, hasil kerja, maupun ketelitian dalam menyelesaikan tugas

Aspek Kondisi Pekerjaan menerima tanggapan yang sangat positif. Mayoritas mutlak karyawan, yaitu sebanyak 37 orang atau 92%, menyatakan "Iya" bahwa fasilitas dan alat kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Hanya 3 orang atau 8% yang menyatakan sebaliknya. Persentase yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah melakukan investasi yang efektif dan sukses dalam menyediakan sarana fisik dan teknis yang dibutuhkan. Kondisi ini menjadi faktor kuat yang mendukung kinerja dan meminimalkan hambatan teknis di lapangan

Tingkat efektivitas penggunaan waktu kerja juga dinilai sangat baik oleh karyawan. Sebanyak 34 orang atau 85% dari responden setuju bahwa mereka memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Skor 85% ini menggarisbawahi disiplin dan manajemen waktu yang baik di kalangan karyawan. Yang merasa kurang efektif, menunjukkan bahwa budaya produktivitas yang tinggi telah terbentuk di dalam organisasi.

Pada aspek Target yang Harus Dicapai, terjadi polarisasi pandangan yang patut mendapat perhatian. Pernyataan yang diajukan adalah, "Waktu dan target yang ditentukan oleh perusahaan terlalu cepat untuk digunakan." Menariknya, mayoritas responden, yaitu 28 orang atau 70%, menyatakan "Tidak" setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berarti mayoritas karyawan merasa bahwa waktu dan target yang ditetapkan adalah realistis dan dapat dicapai.



Namun, fakta bahwa masih ada 12 orang atau 30% yang menjawab "Iya" menunjukkan adanya segmen signifikan dari tenaga kerja yang merasakan tekanan waktu yang tinggi atau menganggap target yang ditentukan terlalu agresif. Meskipun mayoritas mampu mengelola beban kerja, keberadaan 30% karyawan yang merasa tertekan dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan kualitas kerja dalam jangka panjang

Uraian diatas menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung (fasilitas) dan disiplin pribadi (efektivitas waktu) berada pada level yang sangat memuaskan. Namun, hasil pada aspek target kerja mengisyaratkan perlunya peninjauan ulang alokasi beban kerja atau penyediaan sumber daya tambahan untuk kelompok 30% karyawan yang merasa target waktu terlalu cepat, meskipun kinerja rata-rata organisasi secara keseluruhan masih dalam kategori baik. Hal ini menjadi titik krusial dalam penelitian ini, khususnya ketika dikaitkan dengan variabel seperti insentif, yang dapat menjadi kompensasi atau motivasi untuk mengatasi beban kerja yang dirasa cepat.

Berikut ini tabel kompensasi sebagai variabel independen X2 ang didapat dari PT Kopexz Baja Solusi Indonesia.

Tabel 1.3
Data Kompensasi PT Kopexz Baja Solusi Indonesia

Jenis Kompensasi	Tahun 2022 (Rp)	Tahun 2023 (Rp)	Tahun 2024 (Rp)	Keterangan
Bonus Tahunan	Tidak diberikan	Tidak diberikan	Rp 500.000	Tidak Tercapai
Dana Pensiun / Jaminan Hari Tua Tambahan	Tidak diberikan	Tidak diberikan	Tidak diberikan	Tidak Tercapai
Tunjangan Pelatihan	Tidak diberikan	Tidak diberikan	Rp 250.000	Tidak Tercapai

Sumber: HR PT Kopexz Baja Solusi Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 diatas data kompensasi perusahaan tahun 2022 sampai 2024, terdapat beberapa indikator kompensasi tambahan yang belum tercapai, yaitu bonus tahunan, dana pensiun/jaminan hari tua tambahan, dan tunjangan pelatihan. Meskipun beberapa kompensasi utama seperti gaji pokok, uang makan, tunjangan jabatan, dan tunjangan kinerja telah tercapai, namun perusahaan masih belum optimal dalam memberikan kompensasi tambahan yang dapat mendukung kesejahteraan, loyalitas, dan pengembangan karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa “beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”

Kompensasi

Menurut Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan



dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan”

Kinerja Karyawan

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) “kinerja yaitu suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Hasil yang di dapatkan dari uji validitas variabel beban kerja adalah semua indikator mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel. Maka bisa artikan bahwa data variabel beban kerja dinyatakan valid.
2. Hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,2521, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan dalam indikator variabel beban kerja adalah valid
3. Hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,2521, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Sumber: Data Diolah 2025



Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Uji Kolmogorov_Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,46618602	
Most Extreme Differences	Absolute	,093	
	Positive	,061	
	Negative	-,093	
Test Statistic		,093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,207	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,196
		Upper Bound	,217

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji kolmogorov- smirnov mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 itu artinya $0,200 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa data penelitian pada model regresi ini dinyatakan normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,460	4,254		1,754	,085		
	Beban Kerja	,550	,146	,501	3,765	<,001	,510	1,959
	Kompensasi	,258	,144	,238	1,786	,079	,510	1,959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025



Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja dan kompensasi mendapatkan hasil yang sama yaitu nilai tolerance sebesar 0,510 dan nilai vif sebesar 1,959. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas karena nilai tolerance $0,510 > 0,10$ dan nilai VIF $1,959 < 10$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,962	3,164		2,516	,015
	Beban Kerja	-,044	,099	-,076	-,442	,660
	Kompensasi	-,038	,104	-,063	-,364	,717

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,660 untuk variabel beban kerja, dan 0,717 untuk variabel kompensasi. Itu artinya semua variabel independen baik beban kerja ataupun kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar atau $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dan dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Uji Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,589 ^a	,347	,324	6,94512	1,908

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.18 pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,908 masuk dalam interval 1,55 - 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi



Uji Regresi Linear

Tabel 4.21
Regresi Linier Berganda Beban Kerja (X1) dan Kompensasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,460	4,254		1,754	,085
	Beban Kerja	,550	,146	,501	3,765	<,001
	Kompensasi	,258	,144	,238	1,786	,079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat di lihat bahwa nilai konstanta mendapatkan nilai sebesar 7,460, kemudian variabel beban kerja mendapatkan nilai sebesar 0,550 dan variabel kompensasi mendapatkan nilai sebesar 0,258, maka persamaan regresi nya adalah $Y = 7,460 + 0,550(X1) + 0,258(X2)$. Berikut ini hasil interpretasi nya

1. Jika variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 0, Maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 7,460
2. Variabel beban kerja (X1) mendapatkan nilai yang positif yaitu sebesar 0,550 maka bisa di nyatakan bahwa jika ada perubahan 1 point pada variabel beban kerja (X1), maka akan terjadi perubahan bagi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,550. Dan pengaruh beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia
3. Variabel kompensasi (X2) mendapatkan nilai yang positif yaitu sebesar 0,258 maka bisa di nyatakan bahwa jika ada perubahan 1 point pada variabel kompensasi (X2), maka akan terjadi perubahan bagi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258. Dan pengaruh beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Beban Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,700**	,668**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	61	61	61
Kompensasi	Pearson Correlation	,700**	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	61	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,668**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah 2025



Berdasarkan tabel 4. diatas dapat di lihat hasil uji koefisien korelasi variabel beban kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,668 dan variabel kompensasi mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,589. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena ada diantara nilai interval 0,60 – 0,799. Sedangkan variabel kompensasi (X2) hanya memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan karena berada pada skala interval 0,40 – 0,599

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,457	6,22589

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat di lihat bahwa hasil r square mendapatkan nilai sebesar 0,475, kemudian di kali 100% maka hasilnya adalah 47,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia dengan persentase sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Uji T Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,230	4,033		2,536	,014
	Beban Kerja	,733	,106	,668	6,892	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa hasil t hitung variabel beban kerja mendapatkan nilai sebesar 6,892 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya, harus terlebih dahulu mencari t tabel dengan menggunakan rumus $T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$ sehingga ditemukan nilai t tabel sebesar 2,002. Selanjutnya, dapat dinyatakan bahwa hasil nilai t hitung > t tabel (6,892 > 2,002) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia



Tabel 4.26
Uji T Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	13,811	4,319		3,198	,002
	Kompensasi	,639	,114	,589	5,593	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa hasil t hitung variabel kompensasi mendapatkan nilai sebesar 5,593 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya, harus terlebih dahulu mencari t tabel dengan menggunakan rumus $T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$ sehingga ditemukan nilai t tabel sebesar 2,0017 atau 2,002. Selanjutnya, dapat dinyatakan bahwa hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($5,593 > 2,002$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia

Tabel 4.27
Uji F Simutan Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032,968	2	1016,484	26,224	<,001 ^b
	Residual	2248,179	58	38,762		
	Total	4281,148	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat di lihat bahwa nilai signifikansi uji f simultan mendapatkan nilai sebesar 0,001 dan mendapatkan nilai f hitung sebesar 26,224. Selanjutnya untuk mencari f tabel dapat menggunakan rumus $DF_2 = n - k - 1$ maka di dapati hasil yaitu 3,16. Berdasarkan temuan tersebut, bisa diinterpretasikan bahwa hasil uji f simultan mendapatkan nilai f hitung $> f$ tabel ($26,224 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia, hal tersebut dapat di buktikan dari persamaan linier sederhana $Y = 10,230 + 0,733X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,668 (kuat). serta nilai thitung $6,892 > 2,002$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$



2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier sederhana $Y = 13,811 + 0,639X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,589 (sedang). serta Nilai thitung $19,043 > 2,004$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopexz Baja Solusi Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,460 + 0,550(X_1) + 0,258(X_2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% dan nilai fhitung $> f$ tabel ($26,224 > 3,16$) serta nilai signifikansi nya adalah $0,001 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1076-1085.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Ardana, I. K. (2017). Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- rief Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fega MariKultura, Pulaui Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Jurnal Semarak*.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- JURNAL
- Arriyanto, M. N., Sardana, L., & Oktariansyah, O. (2023). Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 619-631.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ertama. Jakarta: Prenada Media.
- Djiwandono, P.I. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Gaho, I. S. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 132-144.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit In Media
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Ibm Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Ibm Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Ibm Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi, dan Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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).
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2, 31-42.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Siswanto.(2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktik Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Suadaya. Jakarta
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.
- Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. John Crane Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6073-6983.
- Mangkunegara, A. A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1742-1766.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70-77.
- Rahmawati, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. *Jurnal Aplikasi Manajemen Bisnis*, 1(1), 42-54.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia
- Safiih, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ampuh Jaya Wicaksana Jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 10(1), 258-266.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Udin, K., & Suherman, A. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 289-300.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52- 60.