



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Poly Usaha Sejati

The Influence of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Poly Usaha Sejati

Melani Meta Sari¹, Darma Wijaya²

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail korespondensi: mmelanii2019@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 11-10-2026

Revised : 13-10-2026

Accepted : 15-10-2026

Published : 17-10-2026

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effect of compensation and workload on employee performance at PT Poly Usaha Sejati, West Jakarta. The study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 43 employees with a minimum tenure of one year, and all employees were included as respondents using a census or total sampling technique. Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale and supported by observation and documentation. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics 27 through validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression tests. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.163 and a significance value of 0.000. Workload also has a positive and significant effect, with a t-value of 3.082 and a significance value of 0.004. Simultaneously, compensation and workload significantly affect employee performance, with an F-value of 47.077 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.702 indicates that the two independent variables explain 70.2% of the variation in employee performance

Keywords : Compensation, Workload, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 43 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus atau total sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan didukung observasi serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6,163 dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 3,082 dan signifikansi 0,004. Secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 47,077 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,702 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 70,2% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, pengalaman, keterampilan, serta waktu yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan tidak hanya tercermin dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang kurang optimal dapat terlihat antara lain dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas hasil kerja, dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas.

Dalam praktiknya, pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dua faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kompensasi dan beban kerja. Kompensasi penting karena merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dalam penelitian ini, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai pembayaran berupa gaji atau upah, tetapi mencakup kompensasi langsung dan tidak langsung (Adiyanti & Nugraha, 2023). Pemberian kompensasi yang sesuai menjadi penting karena berkaitan dengan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan sekaligus dapat menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Selain kompensasi, beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beban kerja berkaitan dengan sejumlah tugas, aktivitas, atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Kadir et al., 2023). Beban kerja dapat muncul karena jumlah pekerjaan yang tinggi, keterbatasan waktu, tuntutan pekerjaan, maupun kebutuhan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja pada dasarnya perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Hasil observasi awal mengidentifikasi bahwa volume pesanan yang tinggi dan batasan waktu dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan karena karyawan harus bekerja lebih cepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila jumlah pekerjaan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia, kondisi tersebut dapat menyebabkan tekanan dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Sementara itu, kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa aspek yang menggambarkan pencapaian kerja secara lebih menyeluruh. Meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian dan kerapian hasil pekerjaan; kuantitas kerja berkaitan dengan produktivitas dan pencapaian target; pelaksanaan tugas berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan; sedangkan tanggung jawab berkaitan dengan disiplin dan kepedulian terhadap hasil kerja. Dengan demikian, kinerja dalam penelitian ini tidak hanya melihat seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan.

Permasalahan tersebut menjadi lebih relevan ketika dikaitkan dengan kondisi pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat, yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi sikat gigi dengan merek OMICA. Berdasarkan hasil observasi yang menjadi dasar penelitian, perusahaan mengalami pertumbuhan penjualan dalam beberapa periode terakhir. Peningkatan tersebut diikuti



dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan. Seiring dengan meningkatnya volume pekerjaan, beban kerja karyawan cenderung bertambah baik dari sisi jumlah maupun kompleksitas tugas. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, efisien, dan adaptif. Fenomena tersebut menjadi perhatian karena peningkatan beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga perlu diikuti dengan pengelolaan kompensasi yang sesuai. Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian, terdapat kondisi bahwa peningkatan beban kerja belum tentu diikuti dengan kompensasi yang sesuai, sehingga terdapat kemungkinan ketidakseimbangan antara tanggung jawab yang diberikan dengan imbalan yang diterima karyawan.

Dari sisi penelitian terdahulu, hubungan kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan telah banyak menjadi perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Dalam dokumen penelitian, Rahmadani et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Santoso & Widodo (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ramadhan & Sunarsi (2024) meneliti kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang berbeda dan menemukan pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Linawati et al. (2023) juga menguji kedua variabel tersebut dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun, penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian menunjukkan bahwa kajian kompensasi dan beban kerja masih banyak dilakukan secara terpisah. Selain itu, penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan manufaktur dengan karakteristik seperti PT Poly Usaha Sejati masih terbatas. Kondisi tersebut menjadi research gap yang mendasari perlunya pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena umum mengenai pentingnya kinerja karyawan, peran kompensasi dan beban kerja, serta fenomena khusus yang ditemukan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat berupa peningkatan volume dan kompleksitas pekerjaan serta adanya dugaan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, maka kedua variabel tersebut dipilih untuk diuji dalam penelitian ini. Pemilihan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban **Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat**” didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan informasi yang relevan bagi perusahaan dalam mengevaluasi pengelolaan kompensasi dan pembagian beban kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, yaitu kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1), beban kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Variabel independen merupakan variabel yang diduga memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang menjadi objek pengukuran atas perubahan yang terjadi akibat variabel independen. Dalam penelitian ini, kompensasi dan beban kerja digunakan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat.

Kompensasi (X1) dalam penelitian ini dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan yang telah



dilakukan (Karuniawati, 2021). Kompensasi mencakup imbalan yang bersifat finansial maupun nonfinansial (Sanaba et al., 2022). Pengukuran variabel kompensasi dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu gaji, upah, insentif, biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan, tunjangan makan dan transportasi, Tunjangan Hari Raya (THR), serta fasilitas yang diberikan perusahaan (Thalibana, 2022). Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap bentuk dan penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja (X2) merupakan sejumlah tugas, aktivitas, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, baik yang berkaitan dengan tuntutan fisik maupun mental (Sitorus & Siagian, 2023). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur berdasarkan beberapa aspek, yaitu tekanan waktu, beban kerja mental, dan tekanan mental (Siregar & Linda, 2022). Tekanan waktu meliputi hambatan atau gangguan lingkungan ketika bekerja serta tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja mental berkaitan dengan frekuensi datangnya pekerjaan, sedangkan tekanan mental mencakup risiko pekerjaan serta kondisi kebingungan atau frustrasi yang dapat muncul selama melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu (Hasibuan, 2018). Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan empat aspek utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja diukur melalui ketelitian dan kerapian hasil kerja. Kuantitas kerja mencakup produktivitas dan pencapaian target kerja (Wijaya & Suarmanayasa, 2025). Pelaksanaan tugas mencakup kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tanggung jawab mencakup disiplin kerja dan kepedulian terhadap hasil kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan bersifat verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian memperoleh data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sifat verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir penelitian (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian.

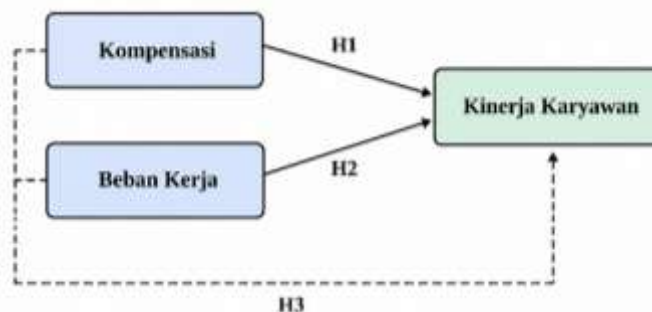
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat yang berjumlah 43 orang dengan masa kerja minimal satu tahun. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sucipto, 2025). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi kerja, kuesioner untuk memperoleh data primer mengenai kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan dokumentasi sebagai data pendukung. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju).

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Tahapan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap



butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas sebagai bagian dari pengujian kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan beban kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Kerangka berpikir penelitian didasarkan pada hubungan konseptual bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan dua faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi sebagai X1 dan beban kerja sebagai X2 ditempatkan sebagai variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat.

H3: Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Poly Usaha Sejati Jakarta Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 43 orang dan taraf signifikansi 5%, diperoleh r tabel sebesar 0,308. Kriteria pengujian yaitu apabila r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila r hitung $\leq$ r tabel, item dinyatakan tidak valid.



Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,857	0,308	0,000	Valid
X1.2	0,626	0,308	0,000	Valid
X1.3	0,866	0,308	0,000	Valid
X1.4	0,864	0,308	0,000	Valid
X1.5	0,837	0,308	0,000	Valid
X1.6	0,809	0,308	0,000	Valid
X1.7	0,854	0,308	0,000	Valid
X1.8	0,801	0,308	0,000	Valid
X1.9	0,733	0,308	0,000	Valid
X1.10	0,880	0,308	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,308 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,695	0,308	0,000	Valid
X2.2	0,722	0,308	0,000	Valid
X2.3	0,815	0,308	0,000	Valid
X2.4	0,874	0,308	0,000	Valid
X2.5	0,736	0,308	0,000	Valid
X2.6	0,730	0,308	0,000	Valid
X2.7	0,882	0,308	0,000	Valid
X2.8	0,755	0,308	0,000	Valid
X2.9	0,652	0,308	0,000	Valid
X2.10	0,780	0,308	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,308 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,829	0,308	0,000	Valid
Y2	0,905	0,308	0,000	Valid
Y3	0,774	0,308	0,000	Valid
Y4	0,886	0,308	0,000	Valid
Y5	0,877	0,308	0,000	Valid
Y6	0,848	0,308	0,000	Valid
Y7	0,824	0,308	0,000	Valid
Y8	0,855	0,308	0,000	Valid
Y9	0,833	0,308	0,000	Valid
Y10	0,854	0,308	0,000	Valid



Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 10 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,308 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Pengujian menggunakan nilai Cronbach's Alpha (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sedangkan nilai $\leq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen belum memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,943	10	$> 0,60$	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,920	10	$> 0,60$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	10	$> 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji, variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,943, variabel beban kerja (X2) sebesar 0,920, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,956. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, 10 butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam analisis regresi (Sugiyono, 2022). Pengujian dapat dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Sig. $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila Sig. $\leq 0,05$, data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	43
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,87895474
Test Statistic	0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,317

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,317 $> 0,05$. Dengan demikian, residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi (Sugiyono, 2022). Pengujian dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,718	1,392	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,718	1,392	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,718 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,392 < 10$. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sugiyono, 2022). Pengujian dapat dilakukan menggunakan uji Glejser dan diperkuat dengan pengamatan scatterplot. Pada uji Glejser, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai Sig. $> 0,05$.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	-0,042	0,048	-0,133	-0,872	0,389	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	-0,150	0,046	-0,497	-3,269	0,002	Terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi $0,389 > 0,05$, sehingga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga berdasarkan uji Glejser terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel Beban Kerja. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas belum sepenuhnya terpenuhi berdasarkan pengujian Glejser.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki pola hubungan yang linear (Sucipto, 2025). Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai Deviation from Linearity $\leq 0,05$, maka hubungan dinyatakan tidak linear.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komponen	F hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Linearity	40,496	$< 0,001$	Sig. $< 0,05$	Hubungan linear signifikan
Deviation from Linearity	1,130	0,384	Sig. $> 0,05$	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,384 > 0,05$. Dengan



demikian, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear, sehingga hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komponen	F hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
Linearity	34,225	< 0,001	Sig. < 0,05	Hubungan linear signifikan
Deviation from Linearity	1,310	0,275	Sig. > 0,05	Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,275 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan linear.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik dalam melihat arah maupun besarnya pengaruh masing-masing variabel (Sucipto, 2025). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	9,728	3,459	—	2,812	0,008
Kompensasi (X1)	0,570	0,093	0,628	6,163	0,000
Beban Kerja (X2)	0,275	0,089	0,314	3,082	0,004

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = 9,728 + 0,570X_1 + 0,275X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,728 berarti apabila Kompensasi dan Beban Kerja dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 9,728. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,570 satuan. Sementara itu, koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,275 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,275 satuan, dengan variabel lainnya dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Kriteria pengujian yaitu apabila t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Sebaliknya, apabila t hitung ≤ t tabel atau Sig. ≥ 0,05, maka pengaruh secara parsial dinyatakan tidak signifikan.



Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	6,163	0,000	2,021	Sig. < 0,05	Signifikan
Beban Kerja (X2)	3,082	0,004	2,021	Sig. < 0,05	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,163 > 2,021 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, Beban Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,082 > 2,021 dengan nilai Sig. 0,004 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2022). Kriteria pengujian yaitu apabila F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila F hitung ≤ F tabel atau Sig. ≥ 0,05, maka pengaruh simultan dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	F tabel	Keterangan
Regression	1.487,498	2	743,749	47,077	0,000	3,23	Signifikan
Residual	631,944	40	15,799	—	—	—	—
Total	2.119,442	42	—	—	—	—	—

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,077 > F tabel sebesar 3,23 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan dalam model penelitian.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,838	0,702	0,687	3,975

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,702. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,2% variasi Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 29,8% sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poly Usaha Sejati, dapat disimpulkan H1 diterima bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $6,163 > 2,021$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,082 > 2,021$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima, beban kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Secara simultan, Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $47,077 > 3,23$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,702 menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama menjelaskan 70,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 29,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan jenis kompensasi perspektif Islam. *At-Tasyri: Jurnal Hukum Islam Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 31–42.
- Linawati, L., Sutrichastini, A., & Pradana, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 99–116.
- Rahmadani, R., Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(2), 116–126.
- Ramadhan, V., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 87–92.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 25–36.



- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono, S. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wijaya, D. M. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bhuna Cash & Credit Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 799–807.