



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOHN CRANE INDONESIA JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JOHN CRANE INDONESIA SOUTH JAKARTA

Bagus Mangkuluhur¹, Nopi Oktavianti²

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

Email : bagusmngklhr@gmail.com^{1*}, dosen2481@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-04-2025

Revised : 13-04-2025

Accepted : 15-04-2025

Published : 17-04-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of workload and compensation on employee performance at PT. John Crane Indonesia. This type of research is a type of quantitative research using associative methods. The data collection technique uses a questionnaire method, the population in this study is all employees of PT. John Crane Indonesia, namely 55 employees. Sample of 55 employees. Data analysis uses descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as t test and f test using SPSS version 26 tools. The results of this research are that Workload has a significant effect on Performance Employees with a coefficient of determination value of 81,6% and hypothesis testing obtained t count > t table or (15,309 > 1,674). Compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 36,1% and the hypothesis test obtained t count > t table or (5,474 > 1,674). Workload and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 8,476 + 0,699 X_1 + 0,107 X_2$. The coefficient of determination value is 82,2% while the remaining 17,8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated f value > f table or (119,700 > 3,182).

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. John Crane Indonesia. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. John Crane Indonesia yaitu sebanyak 55 karyawan. Sampel 55 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (15.309 > 1.674). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5.474 > 1.674). Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,476 + 0,699 X_1 + 0,107 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (119.700 > 3.182).

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja kerja karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada prosesnya, prestasi ataupun kinerja organisasi mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan dari organisasi itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan organisasi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan mengacu pada penampilan kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu, penilaian terhadap kinerja karyawan diperlukan untuk memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan dalam merencanakan karir mereka dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menentukan pemberian gaji, memberikan promosi, dan mengamati perilaku karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Berikut adalah dijelaskan tabel data kinerja karyawan pada PT. John Crane Indonesia

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. John Crane Indonesia Periode Tahun 2021- 2023

Indikator Kinerja	Target	Tahun		
		2021	2022	2023
Kualitas	100%	73%	81%	79%
Kuantitas	100%	78%	84%	76%
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	100%	80%	86%	82%
Total Rata-Rata		77%	84%	79%

Sumber : PT. John Crane Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 hasil penelitian kinerja karyawan di PT. John Crane Indonesia melibatkan 55 karyawan. Evaluasi pencapaian kinerja ini bertujuan untuk memantau perkembangan perusahaan. Dengan mengimplementasikan evaluasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki kelemahan yang ada, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2021, tingkat pencapaian kinerja dapat disebut sebagai "Cukup Baik" (CB) dengan presentase sebesar 77%, dengan komponen kualitas mencapai 73%, kuantitas mencapai 78%, pelaksanaan tugas mencapai 80%. Pada tahun 2022, pencapaian kinerja meningkat menjadi "Baik" (B) dengan presentase 84%, dengan komponen kualitas mencapai 81%, kuantitas mencapai 84%, pelaksanaan tugas mencapai 86%. Pada tahun 2023, kinerja tetap "Cukup Baik" (CB) namun presentase menurun menjadi 79%, meskipun masih di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan komponen kualitas mencapai 79%, kuantitas mencapai 76%, pelaksanaan tugas mencapai 82%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. John Crane Indonesia belum mencapai tingkat optimal

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Beban Kerja Karyawan PT. John Crane Indonesia

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah Responden			
			Setuju		Tidak Setuju	
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	30	21	70%	7	30%
2	Target pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan	30	17	56,7%	13	43,3%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	30	19	63,3%	11	36,7%
4	Diharuskan lembur dan bekerja secara <i>work from home</i> jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan	30	20	66,7%	10	33,4%
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	30	12	40%	18	60%
6	Lingkungan kerja pada perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	30	16	53,3%	14	46,7%
Total Rata-Rata			17,5	58,3%	12,2	41,7%

Sumber : PT. John Crane Indonesia Tahun 2023



Berdasarkan tabel 1.2 terdapat indikasi bahwa banyak karyawan merasa terbebani oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dari tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa karyawan tidak efektif dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dengan presentase yang tidak ideal seperti pernyataan kuesioner no.1 sebesar 70% yang dimana karyawan merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, pernyataan kuesioner no.2 menunjukkan nilai 56,7% dimana karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan, pernyataan kuesioner no.3 menunjukkan nilai 63,3% menyatakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan, pernyataan kuesioner no.4 menunjukkan nilai 66,7% yang dimana karyawan diharuskan lembur atau bekerja secara work from home di hari libur jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan, pernyataan kuesioner no.5 menunjukkan nilai 40% yang dimana karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, pernyataan kuesioner no.6 menunjukkan nilai 53,3% yang dimana karyawan merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dengan standar

Tabel 1. 3 Data Pra Survey Kompensasi Karyawan PT. John Crane Indonesia

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah Responden			
			Setuju		Tidak Setuju	
1	Tidak ada peningkatan dalam gaji maupun jenjang karir bagi karyawan	30	24	80%	6	20%
2	Tidak ada tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	30	22	73,3%	8	26,7%
3	Uang lembur tidak selalu tersedia untuk karyawan yang bekerja melewati batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	30	19	63,3%	11	36,7%
4	Karyawan tidak mendapat fasilitas perusahaan seperti BPJS kesehatan&ketenagakerjaan, member card parkir kendaraan, peralatan kantor, uang transport.	30	20	66,7%	10	33,3%
Total Rata-Rata			21,2	70,8%	8,8	29,2%

Sumber : PT. John Crane Indonesia Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat berbagai fenomena antara lain yaitu pernyataan no. 1 menunjukkan nilai 80% karyawan merasa tidak mengalami kenaikan gaji atau jenjang karir bagi karyawan, pernyataan no. 2 menunjukkan nilai 73,3 % tunjangan tidak diberikan kepada karyawan yang sesuai jabatan karyawan duduki, sementara pernyataan no.3 menunjukkan nilai 63,3% karyawan tidak mendapati hak uang lembur yang tidak disediakan bagi karyawan yang bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta pernyataan no.4 menunjukkan nilai 66,7% bahwa karyawan tidak dapat fasilitas yang dimana seharusnya fasilitas itu harus diberikan oleh perusahaan karena menyangkut kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari data di atas, terlihat bahwa faktor tersebut menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT. John Crane Indonesia. Pemberian kompensasi dianggap masih belum optimal setiap tahunnya. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kompensasi dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan karyawan merasa insentif yang diberikan, termasuk jaminan kesehatan dan insentif lainnya, belum memenuhi kebutuhan mereka.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "Valid berarti terdapat antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".



b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:168) berpendapat “Instrumen dianggap reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, sehingga menghasilkan data yang konsisten”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang perlu dijalankan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa koefisien regresi tidak terpengaruh oleh bias, konsisten, dan memberikan estimasi yang akurat. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menunjukkan bahwa pengujian tersebut telah melewati uji normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis regresi linear

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistika yang digunakan untuk menemukan persamaan regresi yang berguna dalam meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk menilai sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) hipotesis adalah respons sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dan karena itu, perumusan masalah penelitian biasanya dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, dan kebenarannya harus diuji melalui data yang terkumpul secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja			
Kode Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	0,704	0,265	Valid
2	0,736	0,265	Valid
3	0,860	0,265	Valid
4	0,799	0,265	Valid
5	0,594	0,265	Valid
6	0,860	0,265	Valid
7	0,900	0,265	Valid
8	0,786	0,265	Valid
9	0,874	0,265	Valid
10	0,780	0,265	Valid

Sumber :Data diolah dengan SPSS, 2024



Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel Kompensasi			
Kode Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	0,700	0,265	Valid
2	0,664	0,265	Valid
3	0,772	0,265	Valid
4	0,724	0,265	Valid
5	0,660	0,265	Valid
6	0,436	0,265	Valid
7	0,348	0,265	Valid
8	0,348	0,265	Valid
9	0,772	0,265	Valid
10	0,724	0,265	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan			
Kode Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	0,733	0,265	Valid
2	0,819	0,265	Valid
3	0,594	0,265	Valid
4	0,618	0,265	Valid
5	0,643	0,265	Valid
6	0,791	0,265	Valid
7	0,747	0,265	Valid
8	0,824	0,265	Valid
9	0,448	0,265	Valid
10	0,400	0,265	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan pernyataan kuesioner tersebut layak untuk dipergunakan instrumen dalam pengukuran dan penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja(X ₁)	0,931	0,600	Reliabel
Kompensasi(X ₂)	0,816	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,860	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai coefficient alpha lebih besar dari standar cronbatch alpha

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,04476733
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,079
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

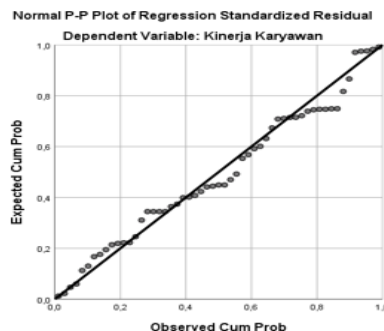
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai siginifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaa pada uji ini adalah normal.



Sumber : Data diolah dengan SPSS,2024

Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, grafik normal probability plot menunjukkan pola yang sesuai dengan distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik- titik yang berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,476	2,718		3,118	,003		
	Beban Kerja	,699	,060	,846	11,582	,000	,644	1,553
	Kompensasi	,107	,081	,096	1,321	,192	,644	1,553

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja (X1) sebesar 0,644 nilai tersebut $>0,10$, dan variabel kompensasi (X2) sebesar 0,644 nilai tersebut $>0,10$, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja (X1) sebesar 1,553 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,553 nilai tersebut <10 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.822	.815	1.869	2.045

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.045 masuk dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.



d. Uji Heteroskedastisitas

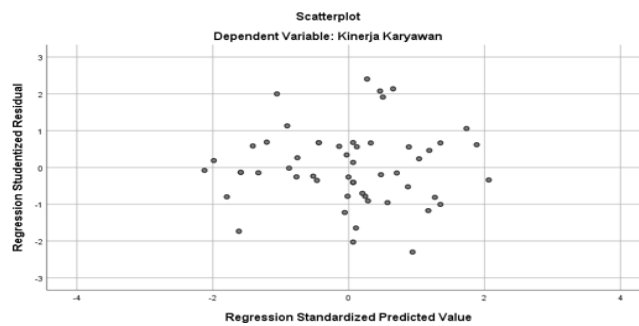
Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.614	1,690		-.364	,718
	Beban Kerja	,032	,038	,146	,861	,393
	Kompensasi	,018	,051	,061	,359	,721

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,393 dan kompensasi (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,721 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Gambar 4. 3
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel 4.18
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,476	2,718		3,118	,003
	Beban Kerja	,699	,060	,846	11,582	,000
	Kompensasi	,107	,081	,096	1,321	,192

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS, 2024

- Nilai konstanta sebesar 8,476 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan(Y) hanya akan bernilai sebesar 8,476 poin.
- Nilai regresi 0,699 variabel beban kerja (X₁) artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada beban kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,699.
- Nilai regresi variabel kompenasi (X₂) sebesar 0,107, artinya apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada



variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,107

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban Kerja (X1)
dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,815	1,86885

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,906 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel beban kerja kompensasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 25
Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X1)
dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,815	1,86885

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,822 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-82,2\%) = 17,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	11,007	1,943		5,666	,000
	Beban Kerja	,747	,049	,903	15,309	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,309 > 1,674)$ signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.



Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,013	5,041		,013
	Kompensasi	,670	,122	,601	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,474 > 1,674) signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836,130	2	418,065	119,700	,000 ^b
	Residual	181,615	52	3,493		
	Total	1017,745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (119,700 > 3.182), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antaran beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,007 + 0,747 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,903 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,816 atau 81,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (15,309 > 1,674), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. John Crane Indonesia.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,013 + 0,670 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,601 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,361 atau 36,1%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,474 > 1,674), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. John Crane Indonesia
3. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 8,476 + 0,699 X_1 + 0,107 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,906 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,822 atau 82,2%, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (119,700 > 3,182), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak



dan H₃ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. John Crane Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja. Edisi 1*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Majir, A. (2020). *Paradigma Baru Pendidikan Manajemen Abad 21*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. (2016) *Manajemen Pelayanan*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohman, Abd. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensi Media.
- Santoso, Singgih (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex MediaKomputindo.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta: Deepublish.
- Vancapho, R.A. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- kmal, M. dkk. (2023). Dampak Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Tangerang Selatan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister Universitas Pamulang* 2 (1), 1-14.
- Awalia, N. dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister Universitas Pamulang* 1 (3) 258- 267.
- Husin, dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium* 10 (1) 69-78.
- Luthfi, M. dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang* 1 (1) 93-105.



- Mulyani, S. dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak Universitas Pamulang* 5 (1) 99-18.
- Nurmalisa, B. dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Universitas Matraman* 8 (1) 86-100.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang* 3 (2) 12-24.
- Rizal, M. dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Universitas Pamulang* 5 (6) 532-539.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1 (1) 52-60.