

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama

Aldira Rahmawati¹, Abdullah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
aldirarahmawati1104@gmail.com^{1*}, dosen02486@unpam.ac.id²

Manuskrip :

Received 07/11/2025 | Revised 09/11/2025 | Accepted 18/11/2025

Publish : November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Central Fragrance Utama dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dan memperoleh sampel sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hitung} = 9,916 > t\text{-tabel} = 1,984$; $p < 0,05$) dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-hitung} = 9,811 > t\text{-tabel} = 1,984$; $p < 0,05$). Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F\text{-hitung} = 65,962 > F\text{-tabel} = 3,09$; $p < 0,05$). Model regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 10,166 + 0,450X_1 + 0,302X_2$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,576, yang menunjukkan bahwa 57,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang seimbang dan kompensasi yang adil merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Abstrak

This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance at CV. Central Fragrance Utama, with 100 employees as respondents. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a sample size of 100 respondents. Data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that workload significantly affects employee performance ($t\text{-count} = 9.916 > t\text{-table} = 1.984$; $p < 0.05$), and compensation also significantly affects employee performance ($t\text{-count} = 9.811 > t\text{-table} = 1.984$; $p < 0.05$). Simultaneous testing using the F-test indicates that workload and compensation together significantly influence employee performance ($F\text{-count} = 65.962 > F\text{-table} = 3.09$; $p < 0.05$). The multiple linear regression model obtained is $Y = 10.166 + 0.450X_1 + 0.302X_2$ with a coefficient of determination (R^2) of 0.576, indicating that 57.6% of employee performance variation can be explained by workload and compensation, while the remaining 42.4% is influenced by other factors. This study emphasizes that balanced workload and fair compensation are crucial factors in improving employee performance.

Keywords: Workload; Compensation; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan dunia usaha yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya teknologi dan keuangan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan sebagai pelaku utama dalam proses operasional memiliki peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan dapat berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mengelola, mengoordinasikan, dan mengoptimalkan potensi mereka. Karena karyawan merupakan penggerak utama jalannya organisasi, perusahaan perlu terus berupaya untuk memotivasi mereka agar mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diemban.

Organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi juga individu yang memiliki semangat kerja tinggi serta keinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai harapan organisasi, namun kurang memiliki motivasi sehingga kinerjanya belum optimal. Perusahaan harus mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat bersaing dan berkembang di industri yang sangat kompetitif di tengah globalisasi dan persaingan perusahaan yang semakin ketat.

CV. Central Fragrance Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan pengharum ruangan, parfum tubuh, serta berbagai produk wewangian lainnya. Dengan pengalaman lebih dari 25 tahun di industri pengharum, perusahaan ini telah menghadirkan beragam produk berkualitas yang telah dikenal luas di pasar Indonesia selama lebih dari satu dekade. Komitmen terhadap kualitas dan inovasi menjadi landasan utama dalam setiap proses produksi serta pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya guna memenuhi target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Di CV. Central Fragrance Utama, kinerja karyawan dipandang sebagai aspek vital karena berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan telah memiliki kinerja yang baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari beban kerja yang mereka tanggung di lingkungan kerja. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk menuntaskan tugas yang diberikan sesuai dengan target perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja individu. Menurut Huda dan Azar (2021:45), beban kerja dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu beban kerja yang sesuai dengan kriteria (normal), beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity), dan beban kerja yang terlalu rendah (undercapacity). Tekanan akibat tingginya beban kerja dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Beban kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan. Apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, mereka cenderung mengalami kelelahan. Sebaliknya, jika kemampuan karyawan jauh lebih tinggi daripada beban pekerjaan yang diberikan, maka mereka berpotensi merasa jenuh atau kehiangan motivasi (Utomo, 2019:22).

Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi. Kinerja yang baik dari setiap karyawan sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Namun, dalam praktiknya terkadang penghargaan yang diberikan dirasa kurang adil atau belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan, sehingga dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan di antara karyawan. Salah satu bentuk penghargaan yang penting adalah pemberian kompensasi berupa gaji dan insentif yang sesuai dengan beban serta hasil kerja masing-masing individu.

Pemberian kompensasi yang layak diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh CV. Central Fragrance Utama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3 Jenis Kompensasi Yang Diberikan CV. Central Fragrance Utama

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	Satu kali dalam satu bulan
2	Insetif	1 tahun sekali
3	Bonus	Jika mencapai target
4	Tunjangan Hari Raya	1 tahun sekali
5	Jaminan Kecelakaan Kerja	3 bulan sekali
6	Asuransi Kesehatan	Sesuai kebutuhan perusahaan
7	Laba Perusahaan	Jika perusahaan mendapatkan laba yang lebih

Sumber : Data CV. Central Fragrance Utama

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh CV. Central Fragrance Utama sudah tergolong memadai dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya memberikan gaji secara rutin setiap bulan, tetapi juga memberikan berbagai bentuk kompensasi tambahan seperti insentif tahunan, bonus berdasarkan pencapaian target, serta tunjangan hari raya dan jaminan keselamatan kerja secara berkala. Selain itu, perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan dan pembagian laba apabila perusahaan memperoleh keuntungan lebih. Dengan sistem kompensasi yang cukup lengkap ini, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga produktivitas dan kualitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Peneliti melakukan penelitian lebih lanjut, dan menyajikannya dalam bentuk tesis dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama.”

METODE

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi. Analisis regresi digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik-turunkan nilainya Sugiyono (2020:188).

Menurut Sugiyono (2022:133), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga bisa berupa benda, peristiwa, dokumen, atau konsep yang menjadi sumber data penelitian, sepanjang memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian tersebut. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 100 karyawan pada CV. Central Fragrance Utama

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dipandang mampu untuk mewakili. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasinya kecil sehingga semua populasi di jadikan sampel. Menurut Sugiyono, (2019:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Hidayat (2023) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi

yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui : Observasi, Angket (Kuesioner) & Studi Kepustakaan.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Istrument

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah

Beban Kerja (X1)			
Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.585	0.1966	Valid
X _{1.2}	0.566	0.1966	Valid
X _{1.3}	0.632	0.1966	Valid
X _{1.4}	0.591	0.1966	Valid
X _{1.5}	0.673	0.1966	Valid
X _{1.6}	0.601	0.1966	Valid
X _{1.7}	0.703	0.1966	Valid
X _{1.8}	0.292	0.1966	Valid
X _{1.9}	0.541	0.1966	Valid
X _{1.10}	0.496	0.1966	Valid
Kompensasi (X2)			
X _{2.1}	0.753	0.1966	Valid
X _{2.2}	0.726	0.1966	Valid
X _{2.3}	0.747	0.1966	Valid
X _{2.4}	0.81	0.1966	Valid
X _{2.5}	0.776	0.1966	Valid
X _{2.6}	0.84	0.1966	Valid
X _{2.7}	0.542	0.1966	Valid
X _{2.8}	0.643	0.1966	Valid
X _{2.9}	0.698	0.1966	Valid
X _{2.10}	0.484	0.1966	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.622	0.1966	Valid
Y.2	0.466	0.1966	Valid
Y.3	0.748	0.1966	Valid
Y.4	0.754	0.1966	Valid
Y.5	0.638	0.1966	Valid
Y.6	0.603	0.1966	Valid
Y.7	0.594	0.1966	Valid
Y.8	0.679	0.1966	Valid
Y.9	0.671	0.1966	Valid
Y.10	0.621	0.1966	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rhitung dalam validitas variabel > nilai rtabel (0.1966) hal ini berarti data yang diolah dengan menggunakan program computer SPSS tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4. 9Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.772	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.889	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.842	0.6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

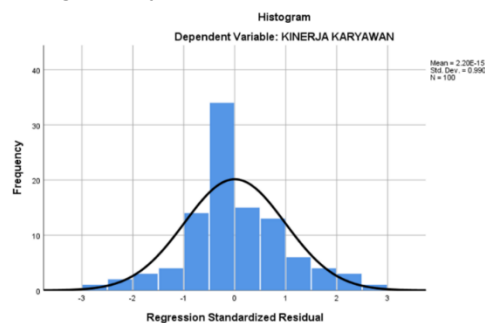
Berdasarkan data uji Cronbach's Alpha diperoleh seluruh item variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh > 0,60. Dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Variabel Beban Kerja dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772.
- 2) Variabel Kompensasi dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889.
- 3) Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel dengan kategori Reliabilitas Baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut

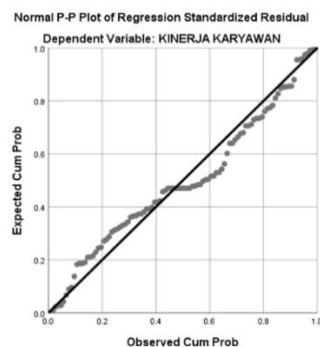


Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram di atas, kita dapat melihat pola distribusi residual yang mendekati bentuk kurva normal. Sebagian besar data terkonsentrasi pada nilai tengah (sekitar nol) dan semakin berkurang pada sisi kiri maupun kanan, sehingga membentuk pola simetris, yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Grafik P-Plot Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Grafik P-P Plot diatas, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinaritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.166	2.849	3.568	0.001			
	BEBAN KERJA	0.45	0.105	4.299	0	0.469	2.134	
	KOMPENSASI	0.302	0.073	4.156	0	0.469	2.134	

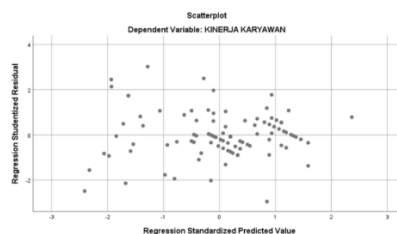
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 atau (0,469 > 0,1 dan 2,134 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, pola titik-titik pada scatterplot regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.759 ^a	0.576	0.568	2.99886	1.875	

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,696 yang berada diantara interval 1,550-2,460.

3. Analisis Regresi Linear

a. Analisis regresi linear sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhaa X1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.296	3.068		3.03	0.003
	BEBAN KERJA	0.767	0.077	0.708	9.916	0

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel diatas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 9,296 dan Beban Kerja sebesar 0,767. Maka persamaan linier sederhana dari variabel X1 terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 9,296 + 0,767 X1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- 1) Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar 9,296.
- 2) Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,767 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Beban Kerja akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhaa X2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.138	2.106		9.088	0
	KOMPENSASI	0.529	0.054	0.704	9.811	0

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel diatas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 19,138 dan Kompensasi sebesar 0,529. Maka persamaan linier sederhana dari variabel X2 terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 19,138 + 0,529 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- 1) Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar 19,138.
- 2) Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,529 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Kompensasi akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

b. Analisis regresi linear berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.166	2.849		3.568	0.001
1	BEBAN KERJA	0.45	0.105	0.415	4.299	0
	KOMPENSASI	0.302	0.073	0.401	4.156	0

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel diatas persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai constant sebesar 10,166 , Beban Kerja sebesar 0,450 dan Kompensasi sebesar 0,302. Maka persamaan regresi linier berganda sebagai model penjelas Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 10,166 + 0,450X_1 + 0,302X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja dan Kompensasi bernilai 0 (Nol) maka Kinerja Karyawan terjadi sebesar 10,166.
- 2) Nilai koefisien Beban Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada Beban Kerja akan mengikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,450.
- 3) Nilai koefisien Kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,302 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada Kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,302.

1. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji koefisien korelasi Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.708 ^a	0.501	0.496	3.2383	0.501	98.323	1	98	0

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,708 . Maka masuk dengan ketentuan interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Koefisien Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.704 ^a	0.496	0.49	3.25541	0.496	96.264	1	98	0

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,704. Maka masuk dengan ketentuan interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.759 ^a	0.576	0.568	2.99886	0.576	65.962	2	97	0

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,759. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 - 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	0.501	0.496	3.2383

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	0.496	0.49	3.25541

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,496 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi mampu menjelaskan 49%,6 variasi atau perubahan dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, 49,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	0.576	0.568	2.99886

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,576 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Kompensasi bersama-sama mampu

menjelaskan sebesar 57,6% variasi atau perubahan dari variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, 57,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Hasil Uji T Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.296	3.068		3.03	0.003
	BEBAN KERJA.TOTAL	0.767	0.077	0.708	9.916	0

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN.TOTAL

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel (9,916 > 1,984) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Central Fragrance Utama.

Hasil Uji T Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.138	2.106		9.088	0
	KOMPENSASI.TOTAL	0.529	0.054	0.704	9.811	0

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN.TOTAL

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung < ttabel (9,811 > 1,984) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya Kompensai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Central Fragrance Utama.

Hasil Uji F Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Uji F Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1186.4	2	593.207	65.962	.000 ^b
	Residual	872.34	97	8.993		
	Total	2058.8	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN.TOTAL

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI.TOTAL, BEBAN KERJA.TOTAL

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Fhitung > Ftabel atau (65,962 > 3,09). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya Beban Kerja (X1) dan Kompensai (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Central Fragrance Utama.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel ($9,916 > 1,984$) dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Caesaria Kaslinda, Dkk (2024), Nayaka Daksa Gardapati & Sulastri Irbayuni (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel ($9,811 > 1,984$) dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel Kralita, Dkk (2019), Opan Arifudin (2019), Tegar Ferdianzah Sudjarno & Abdul Azis (2024), Nadia Satya Handayani & Sutrisno (2025), Yenny Kurniasih & Roni Fadli (2024), N. Lilis Suryani (2019), Dodi Persada & Lily Setyawati Kristiani yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $65,962 > 3,09$ dengan signifikansi < 0,05). Model regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 10,166 + 0,450X_1 + 0,302X_2$, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,576 menyatakan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi mampu menjelaskan sebanyak 57,6% variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa baik beban kerja yang sesuai maupun kompensasi yang adil merupakan dua faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi, dkk (2022) bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel atau $9,916 > 1,984$ dan nilai signifikansi < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,501 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel atau $9,811 > 1,984$ dan nilai signifikansi < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 49,6 % sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3. Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau $65,962 > 3,09$ dan nilai signifikansi < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,576%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENGHARGAAN

Terimakasih untuk kedua orang tua tercinta dan adik-adik yang selalu mendoakan, mendukung, dan menjadi sumber kekuatan terbesar dalam setiap langkah. Semoga apa yang penulis capai dapat menjadi kebanggaan bagi beliau. Sahabat dan teman seperjuangan yang telah

membersamai dari awal hingga akhir perkuliahan, memberikan dukungan, tawa, dan motivasi yang tiada henti. Dan, terimakasih untuk diri saya sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan terus berusaha hingga titik ini. I am proud of myself.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- [1] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ajabar. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Anisa, R., & Prastawa, D. (2019). Pengukuran beban kerja dalam organisasi (hlm. 45). Bandung: Penerbit Mandiri.
- [5] Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (Edisi ke-15, hlm. 3). London: Kogan Page.
- [6] Azhar. (2020). Manajemen kompensasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Bright, D. S., & Green, D. R. (2021). Principles of management (hlm. 18). Touro University.
- [8] Budiasa, I. K. (2021). Manajemen kinerja. Bali: CV Media Akademi.
- [9] Budiasa, I. K. (2021). Manajemen beban kerja. Bandung: Alfabeta.
- [10] Daft, R. L. (2021). Management (6th ed.). Cengage Learning.
- [11] Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
- [12] Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). Teori dan konsep manajemen sumber daya manusia. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Krisnandi, H., Suryono, E., & Efendi, S. (2019). Pengantar manajemen (hlm. 4). STIE STIKOM.
- [16] Sadikin, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia (hlm. 166). Jakarta: Rajawali Pers.
- [17] Nuraini. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- [18] Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (hlm. 12). Bandung: Alfabeta.
- [19] Surdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- [20] Suryani, N. K. (2021). Pengantar manajemen dan bisnis. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [21] Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kairupan, H. I. J., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., Asmara, N. N. S., Yanti, R. Y., Yuniarti, R., Yerryaldo Loppies, Y., & Putu Sugih Arta, I. (2021). Pengantar manajemen dan bisnis. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Jurnal :

- [1] Amalia, S., & Sabardini, S. E. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel mediasi (pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman). *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983-988.
- [2] Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 25-35.
- [3] Handayani, N. S., & Sutrisno. (2025, Januari). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Putra Abadi Jaya Kecamatan Tigaraksa. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1762-1772.
- [4] Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 57-62.
- [5] Krisdianto, D., Widyawati, E., & Saroh, S. (2023). Analisis beban kerja karyawan pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 10(1), 1-12.
- [6] Kurniasih, Y., & Fadli, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan. *Musyawahar Neraca: Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, 7(12), 1-12.
- [7] Nugraha, D., Ridwan, E. H., & Amaliyah, D. S. (2023). Manajemen pendidikan. *AlMaheer: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 36-39.
- [8] Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272-278.

- [9] Prastiwi, E., Egarini, D., & Hermawati, R. (2022). Analisis beban kerja karyawan pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 10(1), 1-12.
- [10] Pratama, A., & Hidayat, R. (2020). Analisis statistik deskriptif dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 115-124.
- [11] Sabilarrasyad, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di MIS Piladang. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang*, 7(1), 1-15.
- [12] Sari, M., & Putra, B. (2021). Penggunaan statistik deskriptif dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(3), 221-229.
- [13] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, A., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *eCo-Bussi: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(10), 1-10.
- [14] Sudjarno, T. F., & Azis, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Services Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 1(2).
- [15] Suryani, N. L. (2019, Januari 30). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo TekhnoPlus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2).
- [16] Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Parameter)*, 4(2), 249-256.