

# Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

*by Wiwin Sulastri*

---

**Submission date:** 26-Jun-2024 04:20PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2408894215

**File name:** LOKAWATI\_VOL\_2\_NO\_4\_JULI\_2024\_Hal.\_246-261.docx (153.5K)

**Word count:** 3857

**Character count:** 24255

## Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

Wiwin Sulastri<sup>1)</sup>, Jaenab<sup>2)</sup>, Ikbal Irawan<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB

Alamat : Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanae Bar., Kab. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84118

Korespondensi Penulis: [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance at Shopee Express Munda, Bima City. The research instrument used in this research was a Liker scale questionnaire. The population used in this research was all Shopee Express employees in Bima City, 56 respondents and a sample of 56 people. The sampling technique was carried out using the saturated sampling method. The data in this research was collected by observation, interviews, questionnaires and literature study. Then the data obtained was analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, multiple correlation coefficients, determination tests, t tests and f tests. With the help of SPSS version 26. The results of the research show that 1) Workload does not have a significant effect on employee performance at Shopee Express Mpunda, Bima City, 2) Compensation has a significant effect on employee performance at Shopee Express Mpunda, Bima City. 3) Workload and Compensation have a significant effect on Employee Performance at Shopee Express Mpunda Bima City.*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada shopee ekspres mpunda kota bima. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala liker. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan shopee express mpunda kota bima sebanyak 56 orang responden dan sampel yang di ambil sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka Kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan uji validitas, uji reabilita, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima, 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. 3) Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima.

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

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia

Received: Mei, 31, 2024; Accepted: Juni 26, 2024; Published: Juli 30, 2024;

\* Wiwin Sulastri, [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com) ---

1 juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2017).

Kinerja karyawan adalah pada dasarnya berbeda dalam melakukan tugasnya, karyawan tersebut harus menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui berjalan atau tidaknya tujuan perusahaan adalah dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron, (Jaenab, 2023). Kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

3 Beban kerja adalah upaya yang harus dihasilkan agar dapat memuaskan keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerjaan (Purbasri & Purnomo), 2019: 124). Beban kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standarstandar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan yang harus dicapai dapat dengan mudah diimplementasikan.

Selain faktor beban kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemberi kompensasi yang adil dan tepat diperlukan organisasi untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Astuti & Suhendri, 2020).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan Shopee Express Mpunda Kota Bima yang di mana beban kerja pada karyawan yang tidak bisa ditanggung oleh organisasi, yaitu rusaknya kendaraan, barang yang dikembalikan konsumen, dan salah hitung cod, ada beberapa karyawan yang memiliki kendaraan yang rusak ringan sehingga menunda karyawan untuk mengantar barang yang telah ditentukan dalam aplikasi.

pemberian gaji yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu, karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

Berdasarkan masalah-masalah tersebut dibuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah, adakah pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada shopee express kota bima, adakah pengaruh juga yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada shopee express mpunda kota bima, dan adakah pengaruh yang signifikan kinerja karyawan pada shopee express mpunda kota bima. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). (Paramitadewi, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan waktu tersedia dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. (Paramitadewi, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan waktu tersedia dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan

**7**  
**Indikator Beban Kerja**

- a. Target yang harus dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan : Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Penggunaan waktu : Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung terhubung dengan pengantaran barang
- d. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

**1**

Menurut (Jufrizen, 2017) Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara

keseluruhan. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan yang baik sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Dwinati *et al*, 2019)

### **Indikator Kompensasi**

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan.

b. Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja/penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara berurutan dengan sistematis untuk mengetahui bagaimana hasil pekerja karyawan dan kinerja organisasi itu sendiri

### **Indikator Kinerja Karyawan**

a. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

b. Kualitas  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

c. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Munandar dalam Jurnal (Aprilia 2017),<sup>10</sup> beban kerja adalah tugastugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing – masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, Hasibuan dalam Jurnal ( Christian dan Dendeng, 2020).

2

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Tuki (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, mengungkapkan hasil dari penelitiannya adalah kompensasi secara parsial bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda juga menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Firdaus, (2014:1-14) dalam penelitiannya

“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The

Djayakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kurniadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.



## **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Martono (2010), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

H3 : Diduga Beban Kerja dan Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan di shopee expres mpunda kota bima, Penelitian ini dilakukan di lokasi Shopee Express Mpunda Kota Bima yang beralamat RT.05/RW.03, Penatoi, Kec. Mpunda, kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penenelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima yang berjumlah 56 karyawan, dan sampel yang diambil seluruh karyawan sebanyak 56 orang, teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, istilah lainnya sampel jenuh atau sensus. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka Kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan uji validitas, uji reabilita, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Dengan bantuan SPSS versi 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validity	Standar validitas	Ket
Beban Kerja (X1)	1	0,692	0,300	Valid
	2	0,548	0,300	Valid
	3	0,670	0,300	Valid
	4	0,509	0,300	Valid
	5	0,372	0,300	Valid
	6	0,501	0,300	Valid
	7	0,617	0,300	Valid
	8	0,521	0,300	Valid
	9	0,646	0,300	Valid
	10	0,613	0,300	Valid
	11	0,656	0,300	Valid
	12	0,563	0,300	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,447	0,300	Valid
	2	0,608	0,300	Valid
	3	0,592	0,300	Valid
	4	0,684	0,300	Valid
	5	0,697	0,300	Valid



	6	0,686	0,300	Valid
	7	0,680	0,300	Valid
	8	0,698	0,300	Valid
	9	0,758	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,594	0,300	Valid
	2	0,648	0,300	Valid
	3	0,714	0,300	Valid
	4	0,345	0,300	Valid
	5	0,520	0,300	Valid
	6	0,545	0,300	Valid
	7	0,632	0,300	Valid
	8	0,436	0,300	Valid
	9	0,549	0,300	Valid
	10	0,868	0,300	Valid
	11	0,553	0,300	Valid
	12	0,669	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

### Uji Reliabilitas

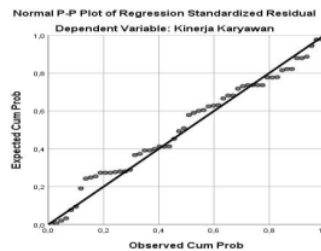
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Beban Kerja	12	0,810	0,600	Reliabel
Kompensasi	9	0,828	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	12	0,847	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

### Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,571	1,751
	Kompensasi	,571	1,751

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah  $0,571 > 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variable Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah  $1,751 < 10,00$ . maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat menggambarkan pola jelas bahwa titik-titik plot berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

**Uji Autokorelasi**

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,673 <sup>a</sup>	,453	,432	4,580	2,158

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Dari tabel 5 diatas, Berdasarkan pada Tabel 6 di atas, nilai Durbin-Watson (Dw hitung) sebesar sebesar 2,158, DU tabel sebesar 1,6430 dan DL tabel sebesar 1,4954 yang memiliki signifikan 5% dengan jumlah sampel 56 dan jumlah variabel independen 2, maka  $DU < DW < 4 - DU$  yang artinya  $1,6430 < 2,158 < 2,357$ . Berdasarkan tabel petunjuk pengambilan keputusan, maka dengan hasil ini dari tabel 2. Kondisi ke 5 yakni tidak terjadi autokorelasi sehingga regresi linear dapat dilanjutkan.

**Regresi Linear Berganda**

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18,495	5,236			3,532	,001
Beban Kerja	,176	,135	,175		1,302	,198
Kompensasi	,624	,154	,545		4,051	,000

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,495 + 0,176 X_1 + 0,624 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,495 dapat diartikan apabila variabel beban kerja dan kompensasi dianggap nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 18,495
- nilai koefisien beta pada beban kerja sebesar 0,176 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada beban kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,624 artinya setiap perubahan variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,624 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

#### Koefisien Kolerasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi **Model Summary**<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 <sup>a</sup>	,453	,432	4,580

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai  $R$  adalah sebesar 0,673. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pemanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

Jadi kolerasi hubungan antara antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,673 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

**Uji Determinasi**

Pada tabel 7 diatas, diketahui terdapat pengaruh antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,453 atau 45,3%, sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaji dan variabel lainnya.

**Hasil Uji t**

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	18,495	5,236		3,532	,001
Beban Kerja	,176	,135	,175	1,302	,198
Kompensas i	,624	,154	,545	4,051	,000

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

**H1** : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,302 dengan nilai t-tabel sebesar 2,005 ( $1,302 < 2,005$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,198 lebih besar dari 0,05 ( $0,198 > 0,05$ ), sehingga **H1 ditolak**, dengan begitu membuktikan bahwa “Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima”.



Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

**H2** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,051 dengan nilai t-tabel sebesar 2,005 ( $4,051 > 2,005$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga **H2 diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2021) yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan Grand Antares Medan.

**Hasil Uji F**

Tabel 10. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I Regression	918,833	2	459,417	21,902	,000 <sup>b</sup>
Residual	1111,720	53	20,976		
Total	2030,554	55			

Sumber: Data primer diolah Spss v26 2024

**H3** : Beban Kerja dan Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 21,902 dengan nilai F-tabel sebesar 2,70 ( $21,902 > 2,70$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga **H3 diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “Beban Kerja dan Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2021) yang menyatakan bahwa bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan Grand Antares Medan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa: 1) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima, 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima. 3) Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Mpunda Kota Bima.

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu: 1) Peneliti menyarankan agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya. 2) Peneliti juga menyarankan agar Shopee Express Mpunda Kota Bima lebih memperhatikan kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan karena dapat berimbas pada kinerja karyawan dalam organisasi. 3) Peneliti juga menyarankan agar Shopee Express Mpunda Kota Bima untuk tidak memberikan beban kerja yang tinggi kepada karyawan agar target yang ditentukan bisa tercapai.

### **DAFTAR PUTSAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agaatsz, J. N., & Sitompul, M. (2021). View of Tingkat Pengetahuan dan Sikap Alphabet.
- Aprilia. (2017). Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard. *Jurnal ASET (Akuntansi)*.
- Belawa, A. A. O. P. (2022). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Depok. (n.d.). Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hellen, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMabis: Jurnal Penelitian Perawat Profesional*. Available at: <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.454>
- Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 18(2), 145–158.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nita, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Medan (Doctoral dissertation).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Silalahi, E. E., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667-676.
- Sitohang, B. B. M. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Bandar Lampung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tampubolon, R. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD Berbantuan Media Microsoft Power Point Terhadap Hasil Belajar Fisika Siswa pada Materi Pokok Perpindahan Kalor Kelas X Semester II SMK Swasta Teladan Medan TP. 2019/2020. *Jurnal Penelitian Fisikawan*, 4(2), 14-19.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS MPUNDA KOTA BIMA**

- Tampubolon, R. I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganेशha Medan)*, 4(1).
- Wasi'an, M., & Jaenab. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 131-152.

# Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

## ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://usahid.ac.id">usahid.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://journal-stiayappimakassar.ac.id">journal-stiayappimakassar.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	2%
6	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	2%
7	<a href="http://journal.upy.ac.id">journal.upy.ac.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://jurnal.polgan.ac.id">jurnal.polgan.ac.id</a> Internet Source	2%

Submitted to Universitas Sebelas Maret

9

Student Paper

2%

---

10

Submitted to Brookdale Community College

Student Paper

2%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 2%

Exclude bibliography      On



# Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Mpunda Kota Bima

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17