



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Kota Makassar

Resi Ayumni Fajrin^{1*}, Amrah Rachim², Ansar H. Mulkin Bas³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: reskibaso20@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of workload and compensation on employee performance at Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) in Makassar City. The research employed a quantitative method with an associative approach to analyze the relationship between the independent variables and employee performance as the dependent variable. The population consisted of all employees working at Butik RJA, while the sample included 45 respondents selected using the Slovin formula. Primary data were collected through questionnaires distributed directly to the respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that, partially, workload has a positive and statistically significant effect on employee performance, with a significance value of 0.027, which is lower than 0.05. In contrast, compensation has a positive but statistically insignificant effect on employee performance, with a significance value of 0.278, which exceeds 0.05. Simultaneously, workload and compensation have a significant effect on employee performance, indicating that both variables jointly contribute to improving employee performance at Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar City.*

Keywords: *Boutique; Compensation; Employee Performance; Rumah Jahit Akhwat; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu beban kerja dan kompensasi, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Butik RJA, sedangkan sampel penelitian berjumlah 45 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,027, yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,278, yang lebih besar dari 0,05. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Kota Makassar.

Kata kunci: Beban Kerja; Butik; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Rumah Jahit Akhwat.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar mampu bertahan dan berkembang. Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian memiliki peran penting dalam memastikan seluruh elemen organisasi bekerja secara terkoordinasi dan efektif. Salah satu aspek krusial dalam manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena manusia merupakan asset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kinerja karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) , MSDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pandangan lainnya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki person besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Saiba et al., 2021). Sementara itu, ada juga pendapat menurut schuler, Dowling, Smart & Huber (dalam Setiono & Enni, 2020), MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui berjalan atau tidaknya tujuan perusahaan adalah dengan kinerja. Menurut Hasibuan “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan yang diinginkan”. 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.

Rumah Jahit Akhwat (RJA) merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa pembuatan dan penjualan busana muslimah yang berpusat di Makassar, Sulawesi Selatan dengan jumlah karyawan 90 orang. Perusahaan ini menjual berbagai produk pakaian muslim seperti jilbab, gamis, dan mukena yang membutuhkan ketelitian, ketepatan waktu dan keahlian teknis. Oleh karena itu, tingkat kinerja karyawan harus selalu terjaga agar mampu memenuhi target produksi dan standar kualitas yang telah ditetapkan. Kegiatan operasional di butik ini sangat bergantung pada kinerja karyawan, baik dalam proses penjahitan, pengukuran, desain, maupun pelayanan kepada pelanggan. pesanan pelanggan selesai tepat waktu, dan pelayanan yang diberikan sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan kualitas produk dan kepuasan pelanggan.

Namun berdasarkan komentar dari beberapa pelanggan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan RJA belum sepenuhnya optimal. Beberapa keluhan pelanggan terkait keterlambatan penyelesaian pesanan, ketidaksesuaian desain, hingga menurunnya ketepatan waktu masuk kerja. Kondisi tersebut dapat diduga terjadi karena adanya permasalahan dalam pengaturan beban kerja maupun pemberian kompensasi kepada karyawan.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Fitriyana, 2024). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Nisya' & Raharjo, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan, baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi terhadap perusahaan (Sari et al., 2020). Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga bonus, tunjangan, penghargaan, dan kenyamanan lingkungan kerja. Kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, memberi 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 (Hasibuan & Munasib, 2020).

Kondisi tersebut, penting untuk meneliti sejauh mana beban kinerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA)”.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur serta mengendalikan sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Sedangkan Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian

sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia Angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau tata cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) , MSDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pandangan lainnya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki person besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Saiba et al., 2021). Sementara itu, ada juga pendapat menurut schuler, Dowling, Smart & Huber (dalam Setiono & Enni, 2020), MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang berkelanjutan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan keharusan mengerjakan tugas terlalu banyak atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk melakukan tugas Jadi, yang dimaksud beban kerja adalah suatu keharusan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang terbatas (Alsafy et al., 2025).

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Fitriyana, 2024). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk

mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Nisya' & Raharjo, 2024).

Definisi Kompensasi

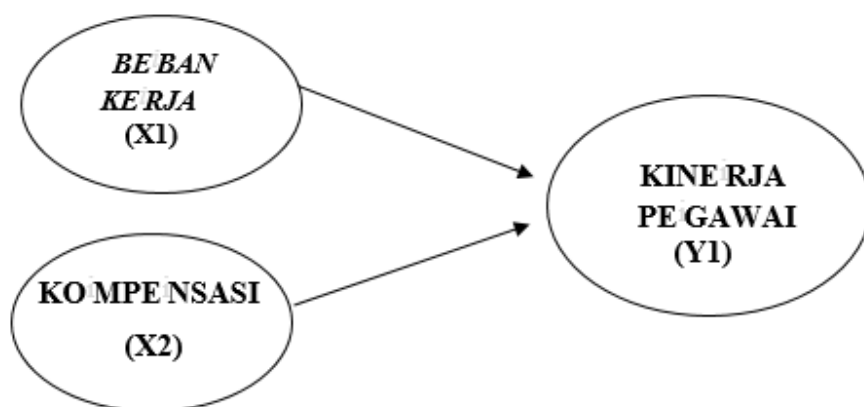
Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terimakasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif pada 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.

Definis Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik Kasmir dalam (Sinaga et al., 2020).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

H1 : Diduga beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA)

H2 : Diduga kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA)

3. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan dua variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompensasi.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghozali (2018) uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari varibel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur realibiltas dengan cronbach alpha.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk bertujuan mengetahui apakah suatu data berdistribusi atau tidak indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah one sample kolmogorov smirnov test. Data normal jika nilai Sig > 0,05

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara beban kerja (X1), dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari beban kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah (Y). pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Karakteristik Responden

Semua karyawan di Butik RJA adalah responden penelitian ini. Hasil dari analisis penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Butik RJA Kota Makassar" ditunjukkan dalam tabel frekuensi yang dihasilkan dari analisis SPSS:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	4	8.9	8.9	8.9
	perempuan	41	91.1	91.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil penelitian, dari total 45 responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (91,1%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Kota Makassar didominasi oleh perempuan, yang sejalan dengan karakteristik usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan busana muslimah.

Usia Responden

Tabel 2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	20	44.4	44.4	44.4
	26-35	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Sebagian besar responden berasal dari kelompok usia 26-35 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan di Butik RJA sebagian besar adalah orang dewasa dan muda yang produktif. Berdasarkan usia, ada 20 orang responden (44,4%) yang berusia 20-25 tahun.

Masa Kerja Responden

Tabel 3. Masa Kerja Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10	45	100.0	100.0	100.0

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan masa kerja, seluruh responden sebanyak 45 orang (100%) memiliki masa kerja 5–10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga telah memahami pekerjaan dan lingkungan kerja di Butik Rumah Jahit Akhwat (RJA) Kota Makassar.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk menguji bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table.

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 4. Uji Validitas Beban Kerja

Ko mpe te nsi	Ko e fisie n Validitas	r-kritis	ke te rang an
P1	0.320	0.294	Valid
P2	0.540	0.294	Valid
P3	0.458	0.294	Valid
P4	0.420	0.294	Valid
P5	0.462	0.294	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Nilai koefisien validitas tertinggi terdapat pada item P2 sebesar 0,540, sedangkan nilai terendah terdapat pada item P1 sebesar 0,320. Meskipun demikian, seluruh nilai koefisien validitas telah memenuhi kriteria validitas karena berada di atas nilai r -kritis (0,294). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X1 (Kompetensi) mampu mengukur konstruk kompetensi yang diteliti secara tepat, sehingga seluruh item layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 5. Uji Validitas Kompensasi

Ko mpe te nsi	Ko e fisie n Validitas	r-kritis	ke te rang an
P1	0.835	0.294	Valid
P2	0.777	0.294	Valid
P3	0.843	0.294	Valid
P4	0.814	0.294	Valid
P5	0.871	0.294	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien validitas (r-hitung) setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis sebesar 0,294. Item P1 memiliki nilai koefisien validitas sebesar 0,835, P2 sebesar 0,777, P3 sebesar 0,843, P4 sebesar 0,814, dan P5 sebesar 0,871.

Nilai koefisien validitas tertinggi terdapat pada item P5 sebesar 0,871, sedangkan nilai terendah terdapat pada item P2 sebesar 0,777. Meskipun demikian, seluruh nilai koefisien validitas telah memenuhi kriteria validitas karena lebih besar dari nilai r-kritis ($r\text{-hitung} > 0,294$). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Uji Validitas Pengembangan Karyawan

Kompetensi	Koefisien Validitas	r-kritis	keterangan
P1	0.736	0.294	Valid
P2	0.784	0.294	Valid
P3	0.798	0.294	Valid
P4	0.800	0.294	Valid
P5	0.777	0.294	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Nilai koefisien validitas tertinggi terdapat pada item P4 sebesar 0,800, sedangkan nilai koefisien validitas terendah terdapat pada item P1 sebesar 0,736. Seluruh nilai koefisien validitas lebih besar daripada nilai r-kritis (0,294), sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel Y memenuhi kriteria validitas. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Y secara tepat sesuai dengan konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian serta dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa andal dan kredibel ketetapan alat ukur. Uji realibilitas, seperti yang dinyatakan oleh Ghazali (2018), adalah metode untuk mengevaluasi suatu survei yang menilai setidaknya satu realibilitas dan konstruksi. Kuesioner dinyatakan realibel dan handal jika jawaban karyawan pada pernyataan konsisten dan kuat sejak waktu ke waktu. SPSS dapat digunakan untuk mengukur realibilitas cronbach alpha. Variabel dianggap realibilitas jika keluaran poin alfa lebih besar dari 0,60.

Uji realibilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 7. Uji Realibilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	6

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,690**. Menurut kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari **0,60**, maka nilai sebesar **0,690** > **0,60** menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dinyatakan riabel.

Uji Realibiltas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 8. Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812. Menurut kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka nilai sebesar 0,812 > 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dinyatakan riabel.

Uji Realibiltas Beban Kerja (Y)

Tabel 9. Uji Realibilitas Beban Kerja

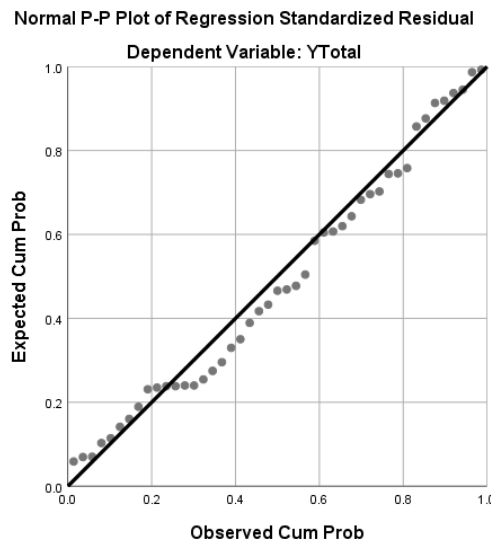
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Sumber : data hasil olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,800. Menurut kriteria reliabilitas yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka nilai sebesar 0,800 > 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dinyatakan riabel.

Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas



Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi. Dalam penelitian ini, nilai t tabel yang digunakan adalah 1,682 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 11. Uji Hipotesis Parsial

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.740	3.912	2.234	.031
	X1Total	.494	.215	.330	.027
	X2Total	.117	.106	.158	.278

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,740 dengan nilai t hitung sebesar 2,234 dan signifikansi sebesar 0,031. Selanjutnya, variabel X1 (Beban Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,494 dengan nilai t hitung sebesar 2,295 dan nilai signifikansi sebesar 0,027. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,295 > 1,682$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Y dalam penelitian ini.

Sementara itu, variabel X2 (Kompensasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,117 dengan nilai t hitung sebesar 1,100 dan nilai signifikansi sebesar 0,278. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,100 < 1,682$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,278 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Artinya, kompensasi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Y dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi, nilai signifikansi sebesar 0,278 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompensasi belum terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

Secara parsial dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Beban Kerja (X1) yang berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y berdasarkan kriteria t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,295, lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,682, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,100, lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,682, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,278 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di butik Rumah Jahit Akwat (RJA) Kota Makassar. Dari hasil analisis dalam pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa:

Dari hasil analisis dalam pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa: Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,295 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,682, serta nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,100 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,682, serta nilai signifikansi sebesar 0,278 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada objek penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mengelola beban kerja karyawan secara proporsional sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pembagian tugas yang seimbang, penentuan target kerja yang realistis, serta pengaturan waktu kerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Selain itu, meskipun kompensasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat membantu mempertahankan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola beban kerja dengan baik melalui peningkatan kemampuan, disiplin, serta manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sehingga kinerja tetap terjaga.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan rujukan untuk penelitian yang akan mendatang. Namun, penulis masih sadar akan kekurangan yang dimana penelitian ini masih dapat dikembangkan. Maka penelitian mendatang memungkinkan dapat menghadirkan hasil dan temuan yang lebih akurat dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Alfida, R. & S. W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia 2022. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* |, 11(1), 35–44.
- Alsafy, M. A. M., Abd-Elhafeez, H. H., Rashwan, A. M., Erasha, A., Ali, S., El-Gendy, S. A. A., SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., ... Owlia, P. (2025). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Frontiers in Veterinary Science*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26846-z%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41467-021-22308-8%0Ahttps://doi.org/10.1007/s00253-025-13460-y%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14088%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j>
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>
- Budiasa. (2020). Beban Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Erviana, E. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD. *Jurnal Health Society*, 13(2), 105–111. <https://doi.org/10.62094/jhs.v13i2.173>
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.107-115>

- Faridhatun Nafi'ah, Adelia Yunita Setiyadi, Tara Umi Nur Wakhidatun, Arif Setiawan, & Rauli Sijabat. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 164–169. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>
- Fitriyana, R. (2024). *International Conference on Spiritual Approach for Helping Profession* (Vol. 1).
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. 3(2), 247–258. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasibuan Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Nisya', C. Y., & Raharjo, T. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan Work Life Balance pada Anggota Polisi. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v9i1.12579>
- Rofii, M. (2017). Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Keperawatan Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 2(1), 1–4.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1), 162–172. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir%0APengaruh>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dfile:///C:/Users/Lenovo/Downloads/MSJE.pdfan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, & Siti Wardah Pratidina Nasution. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2019). School Level Computer Based Test (CBT) System Development. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1.