



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan)



*Vicky Ramadhan¹, Denok Sunarsi²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Jakarta, Indonesia

Email: vickyramadhan08@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2024-09-07 Accepted: 2024-10-15 Published: 2024-10-20 Keywords: Compensation; Workload; Employee performance.	The aim of this research is to determine the effect of compensation and workload on the performance of PT Dipa Puspa Labsains South Jakarta employees, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 99 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research show that partially there is a positive and significant influence between compensation on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 24.957 + 0.367X_1$. The correlation value is 0.576 and the tcount value is 6.948 > ttable 1.985 with a significance of 0.000 < 0.05. Partially there is a positive and significant influence between workload on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 15.317 + 0.602X_2$. The correlation value is 0.536 and the tcount value is 6.259 > ttable 1.985 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously there is a positive and significant influence between compensation and workload on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 16.210 + 0.253X_1 + 0.332X_2$. The coefficient of determination value is 62.3%. And the Fcount value is 30.428 > Ftable 3.09 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2024-09-07 Diterima: 2024-10-15 Dipublikasi: 2024-10-20 Kata kunci: Kompensasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 99 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,957 + 0,367X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,576 dan nilai $t_{hitung} 6,948 > t_{tabel} 1,985$ dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,317 + 0,602X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,536 dan nilai $t_{hitung} 6,259 > t_{tabel} 1,985$ dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 16,210 + 0,253X_1 + 0,332X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,3%. Serta nilai $F_{hitung} 30,428 > F_{tabel} 3,09$ dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, karena melalui SDM yang berkualitas, organisasi diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi serta mampu mendukung manajemen dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan secara efektif. Di PT Dipa Puspa Labsains, permasalahan terkait kinerja karyawan menjadi perhatian utama, di mana beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang tidak optimal, seperti tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan merasa kurang mendapatkan kompensasi yang sepadan, sementara beban kerja yang diberikan sering kali melebihi kapasitas mereka. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan, yang belum mencapai stabilitas sebagaimana terlihat dari data kinerja karyawan dalam

lima tahun terakhir. Permasalahan ini perlu segera diatasi untuk mencegah dampak yang lebih besar pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan.

Tabel 1. Data hasil Kerja karyawan Divisi Service PT Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan Periode Tahun 2019 – 2023

Tahun	Target (Rp)	Realisasi	Keterangan
2019	200.000.000	207.968.162	Mencapai Target
2020	200.000.000	174.140.000	Belum Mencapai Target
2021	200.000.000	125.891.233	Belum Mencapai Target
2022	200.000.000	279.140.000	Mencapai Target
2023	200.000.000	193.226.475	Belum Mencapai Target

Sumber: PT DIPA Puspa Labsains Jakarta Selatan, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta

Selatan pada divisi service setiap tahunnya rata rata belum mencapai target karena hanya pada tahun 2019 dan tahun 2022 yang mencapai target pada tahun 2023 kembali tidak tercapai target. Hal ini diduga karena beberapa faktor seperti kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang baik, hal tersebut dapat dibuktikan oleh data: Berdasarkan data kompensasi di PT DIPA Puspa Labsains Jakarta Selatan untuk periode 2019–2023, terdapat variasi dalam komponen kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Gaji pokok mengalami fluktuasi, dengan kenaikan tertinggi sebesar 10% pada tahun 2019 dan 2022, sedangkan pada tahun 2020 hanya naik 8%, dan turun hingga 4% pada 2021. Pada 2023, kenaikan gaji pokok hanya mencapai 6%, dengan catatan bahwa kenaikan 10% hanya diberikan jika karyawan mencapai target. Uang makan tetap konstan sebesar Rp.180.000 per bulan selama lima tahun terakhir, dengan nilai per hari sebesar Rp.15.000 yang diberikan setiap tanggal 15. Uang transportasi mengalami penurunan pada 2020 hingga 2022, yaitu dari Rp.318.000 menjadi Rp.159.000, namun kembali naik menjadi Rp.318.000 pada 2023, dengan nilai Rp.26.500 per bulan. Tunjangan Hari Raya (THR) pada 2019 diberikan sebesar Rp.3.950.000 atau setara satu kali gaji, tetapi sejak pandemi COVID-19, jumlah THR yang diberikan menurun menjadi setengah gaji, yaitu Rp.1.975.000 pada 2020 dan bertahan di kisaran Rp.2.200.000 hingga Rp.2.300.000 pada 2021 hingga 2023.

Berdasarkan informasi tersebut, menunjukkan bahwa pada tahun 2019 sampai 2023 Gaji Pokok tidak stabil per tahunnya, pada tahun 2020 gaji pokok mengalami penurunan sebesar 8%, pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 4% lalu kembali mengalami kenaikan 10% tahun 2022 kembali penurunan tahun 2023. Pada tahun 2019-2023 Uang makan sebesar Rp. 180.000 per tahun, Pada tahun 2020 Uang Transport mengalami penurunan sebesar Rp 159.000 per tahun sampai dengan tahun 2022 lalu stabil kembali pada tahun 2023. Dan pada tahun 2020 THR (Tunjangan Hari Raya) hanya sebesar 1.975.000 atau hanya setengah dari gaji pokok begitupun tahun berikutnya hingga tahun 2023, Hal ini disebabkan indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang terjadi mulai awal maret 2020.

Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak terjadinya tidak efisiensi dalam kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan tenaga kerja ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun akan menjadi tidak semangat dan produktif karena terlalu rendah bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memaksimalkan dan memperhitungkan dengan baik kapasitas pekerjaan yang dijalankan perusahaan agar target yang telah ditentukan tercapai dengan baik.

Berdasarkan data beban kerja Divisi Service PT DIPA Puspa Labsains Jakarta Selatan untuk periode 2019–2023, terjadi variasi dalam jumlah alat rusak dan waktu pengerjaan penyelesaiannya. Pada tahun 2019, terdapat 75 alat rusak dengan waktu pengerjaan 60 hari, dan target maksimal penyelesaian 75 hari berhasil tercapai. Pada 2020, jumlah alat rusak menurun menjadi 55, namun target penyelesaian 55 hari tidak tercapai, meskipun waktu pengerjaan adalah 60 hari. Pada 2021, 57 alat rusak dilaporkan, dengan waktu pengerjaan 59 hari, tetapi target penyelesaian 57 hari kembali tidak tercapai. Pada 2022, jumlah alat rusak meningkat menjadi 84,

dengan waktu pengerjaan 77 hari dan target maksimal 84 hari tercapai. Pada 2023, terjadi lonjakan signifikan dengan 125 alat rusak, namun meskipun waktu pengerjaan mencapai 130 hari, target penyelesaian 125 hari tidak tercapai.

Informasi tersebut diketahui bahwa dari tahun 2020 sampai tahun 2021 target pekerjaan tidak tercapai namun pada tahun 2022 target tercapai lalu kembali tidak tercapai pada tahun 2023, beban kerja pada PT DIPA Puspa Labsains Jakarta tersebut menunjukkan setiap tahunnya mempunyai target yang berbeda namun tetap tidak mencapai target. Hal ini disebabkan adanya beban kerja yang berlebihan, strategi perusahaan yang tidak tepat dan manajemen waktu yang tidak efektif maupun efisien.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT DIPA Puspa Labsains, sebuah perusahaan yang beralamat di Jalan Raya Kebayoran Lama No. 28, Jakarta Selatan, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan selama periode tiga bulan, dimulai dari Januari hingga Maret 2023. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang relevan dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT DIPA Puspa Labsains, yang berjumlah 132 orang. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Metode pengambilan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Teknik analisis ini dipilih karena mampu mengidentifikasi dan mengukur pengaruh simultan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Proses analisis data dimulai dengan memasukkan data ke dalam software SPSS, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data, setelah itu model regresi linear berganda diterapkan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	16,210	3,560		4,554 ,000
	KOMPENSASI	,253	,064	,397	3,966 ,000
	BEBAN KERJA	,332	,112	,296	2,956 ,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,210 + 0,253 X_1 + 0,332 X_2 + a$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 16,210 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,210. Nilai 0,332 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap ada perubahan satuan pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332. dan Nilai 0,253 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap terjadinya satuan perubahan pada variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Change Statistics									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Change in R Square	df	df	Sig.
1	,623 ^a	,388	2,51296	,388	30,428	2	96	2	,000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, di peroleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,623 yang artinya Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi yang berada pada skala 0,500 – 0,700.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,375	2,51296

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,623 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	24,957	2,056		12,141	,000
KOMPENSASI	,367	,053	,576	6,948	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,948 > 1,985$) hal ini diperkuat dengan nilai $qvalue < sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Dipa Puspa Labsains.

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,317	3,813		4,018	,000
BEBAN KERJA	,602	,096	,536	6,259	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,259 > 1,985$) hal ini diperkuat dengan $qvalue < Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dipa Puspa Labsains.

5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Analisis Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	384,309	2	192,154	30,428	,000 ^b
Residual	606,237	96	6,315		
Total	990,545	98			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($30,428 > 3,09$), hal ini diperkuat dengan $qvalue < sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil diatas maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dipa Puspa Labsains.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 24,957 + 0,367X_1$, lalu hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,576 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,600 artinya variabel Kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,576 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 57,6\%) = 42,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,948 > 1,985$ diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dipa Puspa Labsains.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhayati Manurung dan Hasrudy Tanjung (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. Hal senada juga sesuai dengan hasil

penelitian Alen Afrizal Hanaz (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel, Tbk. dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 15,317 + 0,602X_2$ dengan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,536 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,600 artinya variabel Beban Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sedang terhadap Kinerja Karyawan dan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,536 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,6\%) = 46,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,259 > 1,995$ diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Rahayu Muhammad dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, dan senada juga dengan hasil penelitian Syardiansah dan Maulana Rahman (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. dimana dari hasil masing-masing penelitian diperoleh Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 16,210 + 0,253X_1 + 0,332X_2$ dan hasil uji korelasi diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,623 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500 – 0,700 artinya variabel Kompensasi dan Beban kerja memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan dan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,623 atau 62,3% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 62,3\%) = 37,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,428 > 3,09$ diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dipa Puspa Labsains.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipa Puspa Labsains. Kompensasi menunjukkan pengaruh dengan persamaan regresi $Y = 24,957 + 0,367X_1$, korelasi sebesar 0,576, serta $t_{hitung} 6,948 > t_{tabel} 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, beban kerja menunjukkan pengaruh dengan persamaan regresi $Y = 15,317 + 0,602X_2$, korelasi 0,536, dan $t_{hitung} 6,259 > t_{tabel} 1,985$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 16,210 + 0,253X_1 + 0,332X_2$, dengan koefisien determinasi 62,3% serta nilai $F_{hitung} 30,428 > F_{tabel} 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Dipa Puspa Labsains disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan adil guna memotivasi karyawan, serta mengelola beban kerja dengan lebih baik agar sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga dapat mencegah kelelahan dan menjaga kinerja optimal. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif dengan meningkatkan fasilitas dan membangun budaya kerja yang positif. Program pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja juga perlu diterapkan, disertai dengan evaluasi rutin dan penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Implementasi saran ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- Affandi, A., & Sunarsi, D. (2022). *Pasar modal teori dan praktik*. Cipta Media Nusantara
- Affandi, A., Rozi, S. E., Achmad, M. M., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., & Effendy, A. A. (2020). Optimization of MSMEs empowerment in facing competition in the global market during the COVID-19 pandemic time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506–1515.
- Afnita, Mita., Muis, Mahlia., Umar, Fauziah. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Pusat. *Jurnal EMBA*, VOL. 3 No 2: 172-179.
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653-665.

- Anjani, I., Hasanah, K., & Ari Kadi, D. C. (2021, October). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Arika.2018.Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Pemerintah Aceh. *Jurnal Vol. II Universitas Sumatra Utara* (Diakses 30 Mei 2018).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darmadi, Hamid, 2019, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Alfabeta, Bandung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. (2021). Hal. 1570– 1580.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Nurjaya, N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Hasibuan, Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, Artha. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*. Vol 1(2). Hal.1-10.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Irawati, Rusda dan Dini Arimbi. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1.
- Kusmawati, Y., & Ovalianti, N. (2022). Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return on Equity Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.182>
- M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Monika, S. 2018. *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Sereal Untuk, 51(1), 51.
- Mulyati, M., Ramadhan, M. S., & Amelya, D. R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan UMKM. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 62–66. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.447>
- Nina Tresnawati & Meilya Farika. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.27, Page 16-18.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7, Nomor 1.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jurnal Renaissance | Volume 6 No. 01 | Mei 2021 | 753 Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.

- Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. *Celebes Media Perkasa*
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80-87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37-45.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsu, N.N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R.L. and Pebriani, P., 2019. Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Tarwaka. (2019). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Harapan Press. Surakarta.
- Tony, T., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musika Indah Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 88-93. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.187>
- Uma Sekaran. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 1-10.
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Primatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Primatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Winarno, B. (2013). *30 Indonesian Traditional Culinary Icons*. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128-131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>