

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNUNG GAJAH ABADI KABUPATEN KUTAI TIMUR

Sandra Ganiswan¹, Syaharuddin Y²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

E-mail: *sandraganiswan52@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kabupaten Kutai Timur. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuesioner yang didistribusikan menggunakan teknik *simple random sampling*; penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut rumus Slovin, 67 responden dipertimbangkan untuk sampel, tetapi hanya 56 yang mengembalikan dan memenuhi syarat untuk diproses. Analisis data menggunakan SPSS versi 25 mencakup reliabilitas, validitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Studi ini menemukan korelasi positif antara kinerja karyawan dan beban kerja ($t = 2,698$, $p = 0,009$, $<0,05$) dan kompensasi ($t = 5,863$, $p = 0,000$, $<0,05$). Dengan nilai F yang signifikan sebesar 29,575 dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$), beban kerja dan kompensasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dan kompensasi menyumbang 52,7% dari varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti ($R^2 = 0,527$

Kata kunci

Beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan, sumber daya manusia, regresi linier berganda

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee performance at PT. Gunung Gajah Abadi, East Kutai Regency. Primary data for the study came from questionnaires distributed using a basic random sample technique; the research was quantitative in nature. According to the Slovin formula, 67 respondents were considered for the samples, but only 56 returned and were qualified for processing. Data analysis in SPSS version 25 includes reliability, validity, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, F-test, and t-test. The study found a positive correlation between employee performance and workload ($t = 2.698$, $p = 0.009$, <0.05) and compensation ($t = 5.863$, $p = 0.000$, <0.05). With a significant F-value of 29.575 and a significance level of 0.000 (<0.05), workload and compensation impact employee performance jointly. Workload and compensation account for 52.7% of employee performance variance, with the rest impacted by factors not studied ($R^2 = 0.527$).

Keywords

Workload, compensation, employee performance, human resources; multiple linear regression.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis kunci bagi pertumbuhan perusahaan mana pun. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diikuti oleh sumber daya keuangan, teknologi, dan fasilitas kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan manajemen SDM untuk meraih kesuksesan. Personel yang dihargai dan dihormati akan lebih loyal dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Wahyuningsih & Zusana, 2021).

Kinerja perusahaan terhadap tujuannya diukur berdasarkan kinerja karyawan. Ketika seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan, ini disebut kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu untuk memenuhi tugas sesuai dengan kriteria organisasi (Robbins dan Judge, 2018). Kinerja karyawan yang lebih baik berarti peningkatan produktivitas dan kesuksesan, tetapi kinerja yang buruk berarti organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, perusahaan harus terlebih dahulu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja karyawan adalah semua tugas dan proyek yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Produktivitas di tempat kerja, pengembangan keterampilan, dan tanggung jawab semuanya dipengaruhi secara positif oleh beban kerja yang wajar dan proporsional dengan kemampuan karyawan. Sebaliknya, produktivitas yang menurun akibat kelelahan adalah hasil dari tugas yang terlalu berat. Penelitian yang dilakukan oleh Anggriyanti, Jumianti, dan Daviq (2022) menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, Wijaya et al. (2022) juga menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan bakat karyawan akan meningkatkan produktivitas dan hasil.

Baik beban kerja maupun kompensasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Sebagai imbalan atas usaha mereka, pekerja mendapatkan kompensasi berupa gaji atau tunjangan finansial lainnya. Menurut Dessler (2020) Gaji hanyalah salah satu bentuk kompensasi; bentuk lainnya termasuk tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat kesejahteraan lainnya yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja puncak dari karyawan dapat dicapai melalui sistem kompensasi yang adil dan proporsional dengan upaya mereka. Penelitian Ramadhan dan Denok (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan. Sementara itu, Ramenusu dan Selvina (2021) menyatakan bahwa kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk beban kerja dan kompensasi. Karyawan dapat kehilangan motivasi jika menghadapi beban kerja yang berlebihan atau tanpa rencana pembayaran yang sesuai. Sebaliknya, tempat kerja yang produktif adalah hasil dari kompensasi yang adil dan proporsional dengan jumlah tenaga kerja yang diberikan karyawan. Penelitian Yanti et al. (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Adisti et al. (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dan kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Pada beberapa penelitian beban kerja meningkatkan kinerja ketika dikelola secara proporsional, sedangkan pada penelitian lain beban kerja berlebihan justru menurunkan kinerja. Selain itu, penelitian mengenai kombinasi beban kerja dan kompensasi pada sektor kehutanan masih terbatas sehingga diperlukan penelitian pada PT. Gunung Gajah Abadi.

Fenomena terkait beban kerja dan kompensasi dapat ditemukan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kabupaten Kutai Timur yang bergerak di bidang pengelolaan hasil hutan kayu secara lestari. Kegiatan operasional perusahaan melibatkan berbagai proses seperti penebangan, penyaradan, perakitan, dan pengangkutan kayu yang memerlukan koordinasi serta produktivitas kerja tinggi. Berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran

Perusahaan (RKAP), target produksi kayu pada tahun 2022 sebesar 56.399,49 m³ dengan realisasi 41.141,06 m³, tahun 2023 sebesar 60.130,83 m³ dengan realisasi 41.934,47 m³, dan tahun 2024 sebesar 71.298,14 m³ dengan realisasi 45.934,47 m³. Meskipun realisasi produksi berada di bawah target, perusahaan tetap memperhatikan prinsip kelestarian hutan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan kerja yang tinggi sehingga pengelolaan beban kerja serta sistem kompensasi menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana beban kerja dan kompensasi di PT. Gunung Gajah Abadi memengaruhi kinerja karyawan di Kabupaten Kutai Timur. Penelitian di PT. Gunung Gajah Abadi di Kabupaten Kutai Timur ini mengkaji beban kerja dan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan membantu mereka mencapai tujuan.

2. METODE PENELITIAN

Studi kuantitatif ini menggunakan data kuesioner dari responden. Beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) adalah faktor independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Yuwanda dan Pratiwi (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kualitas, kuantitas, kemampuan, dan pengetahuan kerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi yang memenuhi kriteria perusahaan. Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas dan tujuan yang harus dicapai karyawan dalam waktu tertentu, yang mencakup kondisi kerja, pemanfaatan waktu, tujuan, dan beban kerja. Sinambela (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan faktor gaji dan upah.

PT. Gunung Gajah Abadi memiliki populasi 199 orang dalam penelitian ini. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dengan ketidakakuratan 10%. Hal ini digunakan untuk efisiensi penelitian lapangan. Sampel sebanyak 67 responden diambil. Pengambilan sampel probabilitas menggunakan teknik simple random sampling, memberikan setiap orang kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel kuesioner (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari wawancara, kuesioner, riset pustaka, dan riset web. Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk menilai setiap indikator penelitian.

Analisis dan pengolahan dilakukan dengan SPSS 25. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada instrumen penelitian dengan kriteria reliabilitas 0,60. Untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik, dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$ digunakan untuk menganalisis dampak beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis melibatkan analisis kesesuaian model menggunakan R², R², F, dan uji-t untuk menentukan bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,879	0,263	Valid
	X1.2	0,897	0,263	Valid
	X1.3	0,878	0,263	Valid
	X1.4	0,911	0,263	Valid
Kompensasi	X2.1	0,878	0,263	Valid
	X2.2	0,877	0,263	Valid
	X2.3	0,850	0,263	Valid
	X2.4	0,889	0,263	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,768	0,263	Valid
	Y2	0,816	0,263	Valid
	Y3	0,864	0,263	Valid
	Y4	0,795	0,263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8, Kinerja karyawan (Y), beban kerja (X1), dan kompensasi (X2) semuanya ditentukan memiliki item pernyataan yang valid. Nilai r hitung untuk semua indikator lebih besar daripada nilai r 0,263 dalam tabel, yang membuktikan hal ini. Variabel beban kerja (X1) memenuhi kriteria validitas karena semua indikator memiliki nilai r hitung > nilai r tabel. Demikian pula, semua item dalam pernyataan untuk variabel kompensasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Jadi, dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1 (Beban Kerja)	0,913	0.6	Reliabel
X2 (Kompensasi)	0,895	0.6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,827	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan reliabel. Beban kerja memiliki Alpha Cronbach sebesar 0,913, kompensasi 0,895, dan kinerja karyawan 0,827, menurut uji reliabilitas. Semua variabel memenuhi standar reliabilitas dan memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,6.

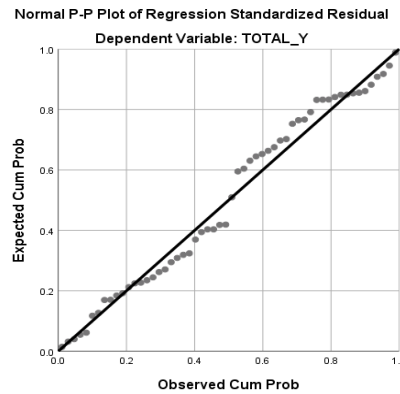
b. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

N	Test Statistik	Asymp. Sig.	Keterangan
56	0,086	0,200	Normal

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan tabel 4.10, Asymp. Sig. adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, data residual mengikuti distribusi normal. Ini berarti model regresi memenuhi kondisi normalitas.



Gambar 1. Normal P-P Plot

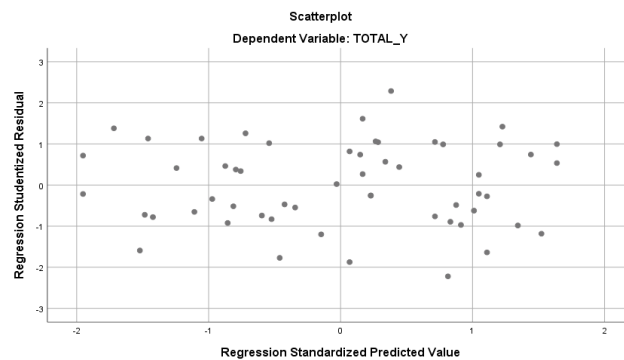
Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,885	1,130
Kompensasi (X2)	0,885	1,130

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memiliki toleransi 0,885 ($> 0,10$) dan VIF 1,130 (< 10). Ini berarti variabel independen model regresi tidak multikolinear



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data tidak menunjukkan pola yang jelas, seperti distribusi yang meruncing (berbentuk kipas), pelebaran, atau gelombang, melainkan tersebar secara merata di sepanjang garis horizontal (sumbu Y). Dari distribusi titik data yang miring ini dapat disimpulkan bahwa varians residual tetap konstan.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t Hitung	
(Constant)	3.419	1.445		2.367	.022
Beban Kerja (X1)	.230	.085	.271	2.698	.009

Kompensasi (X2)	.503	.086	.588	5.863	.000
-----------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi, Kabupaten Kutai Timur, dengan persamaan $Y = 3,419 + 0,230X_1 + 0,503X_2 + e$. Beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) yang disamakan dengan nol mempertahankan kinerja karyawan pada 3,419. Koefisien regresi beban kerja (X1) menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230 unit, dengan asumsi semua parameter lain tetap sama. Menurut koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,503, peningkatan satu satuan kompensasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,503 jika semua parameter lain tetap sama. Kompensasi memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi daripada beban kerja, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,726	0,527	0,510	2,24846

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 6 menghasilkan nilai R sebesar 0,726, atau 72,6%. Grafik ini menunjukkan hubungan yang kuat antara beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) karena nilainya antara 0,60-0,799. Nilai R² sebesar 0,527 menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi menjelaskan 52,7% varians kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian kami menjelaskan 47,3%. Beban kerja dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kabupaten Kutai Timur.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	299,038	2	149,519	29,575	0,000
Residual	267,944	53	5,056		
Total	566,982	55			

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai F yang dihitung adalah 29,575, yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-tabel adalah 3,17 dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 53$. H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai F yang dihitung ($29,575 > 3,17$) lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi di Kabupaten Kutai Timur.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,419	1,445	-	2,367	0,022
Beban Kerja (X1)	0,230	0,085	0,271	2,698	0,009
Kompensasi (X2)	0,503	0,086	0,588	5,863	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,009 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,698 (lebih besar dari 2,006). H0 ditolak dan menyimpulkan bahwa beban kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi Kabupaten Kutai Timur. Nilai t sebesar 5,863 lebih besar dari t tabel 2,006, sedangkan variabel kompensasi (X2)

memiliki nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. H₀ ditolak dan H₂ diterima, menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi di Kabupaten Kutai Timur. Nilai t kompensasi lebih besar daripada beban kerja, menunjukkan bahwa kompensasi paling dominan meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

a. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi yang dilakukan di PT. Gunung Gajah Abadi di Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja berbanding lurus dengan kualitas manajemen beban kerja yang diberikan kepada pekerja. Menurut temuan ini, beban kerja di PT. Gunung Gajah Abadi belum terlalu berat, tetapi masih dapat dikelola, yang mendorong akuntabilitas dan efisiensi kerja. Indikator dengan nilai lebih rendah menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas, sedangkan indikator dengan nilai lebih tinggi menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang diberikan masih dalam batas kemampuan karyawan untuk diselesaikan dengan baik. Jelas, beban kerja perusahaan masih dapat dikelola, tetapi tetap perlu diperhatikan untuk menghindari stres yang berlebihan. Secara teoritis, Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan kinerja, menurut Koesomowidjojo (2017). Tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Husin et al. (2021), Wahyuningsih dan Zusana (2021), Adisti et al. (2024), dan Yanti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja. Dengan H₁ diterima dan H₀ ditolak, kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen beban kerja yang tepat dan proporsional dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

b. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Gajah Abadi Kabupaten Kutai Timur. Artinya, peningkatan kompensasi perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai tinggi menunjukkan bahwa fasilitas kerja, seperti alat dan kendaraan, telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan nilai rendah menunjukkan bahwa gaji yang diterima tidak sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Struktur gaji perusahaan baik tetapi perlu perbaikan. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2020), sementara Dessler (2020) mengatakan sistem kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anggriyanti et al. (2022), Wijaya et al. (2022), Ndraha et al. (2024), dan Usu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₂ diterima. Oleh karena itu, kompensasi perusahaan yang lebih besar dan lebih adil meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Gajah Abadi, Kabupaten Kutai Timur. Dengan manajemen yang tepat dan proporsional, karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik karena tugas perusahaan tetap sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu, kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan,

termasuk gaji dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut penelitian, karyawan berkinerja lebih baik ketika beban kerja dikelola dengan baik dan kompensasi mereka adil.

Mengingat hasil ini, perusahaan harus menjaga keseimbangan beban kerja dan kompensasi, menyediakan manajemen waktu dan alokasi tugas yang lebih baik, serta menawarkan pelatihan, dukungan, dan dorongan yang cukup bagi pekerja untuk mencapai potensi penuh. Untuk membuat pekerja merasa dihargai dan termotivasi, perusahaan juga harus mengevaluasi struktur kompensasinya, dengan memperhatikan apakah beban kerja tersebut sesuai dengan kapasitas karyawan dan kompensasi diberikan secara adil dan sesuai. Karyawan harus lebih baik dalam mengelola waktu kerja dan memanfaatkan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, para peneliti di masa mendatang sebaiknya menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan cakupan variabel penelitian yang lebih luas untuk lebih memahami aspek-aspek kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, A. A., Ni, N. S., Dovina, N., Hapzi, A., & Muhammad, A. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1076–1085.
- Anggriyanti, E., Jumiati, S., & Daviq, C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT. Rubberwood Industries Indo, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 834–848.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Husin, Nurwati, & Siti, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(1), 69–78.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Prenadamedia Group.
- Ndraha, A. L. N., Yuliwartati, Z., & Budi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1742–1766.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Usu, I., Yakup, Ilyas, L., & Leni, R. (2024). The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Agro Artha Surya with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(2), 511–523.
- Wahyuningsih, E. S., & Zusana, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (MIMB)*, 18(1), 28–35.
- Wijaya, H., Hendry, H., Hermanto, H., Alvian, & Richard. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 813–818.
- Yanti, R., Roswaty, & Emilda. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52–60.