

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO GALERI BATIK ANJANI-KOTA BATU

Faras Ridhwan¹, Theobaldus Boro Tura²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ farasridhwan12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² theobaldussr@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of workload and compensation on employee performance at Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative descriptive research method, objectively examining a situation using numerical data, with data collection techniques through questionnaires. The sample used is non-probability sampling with a saturated sampling technique from 62 employees. The data analysis method used is hypothesis testing research, utilizing SPSS version 27. The results of the research show that the variables of workload and compensation have a significant influence on employee performance at Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu, both partially and simultaneously. Based on the partial statistical test or t-test, the calculated t-value is $3.912 > 1.6706$. This means that H_{a1} is accepted, and H_{o1} is rejected, indicating that workload significantly affects employee performance. As for compensation, the partial t-test obtained a calculated t-value of $4.931 > 1.6706$. This means that H_{a2} is accepted, and H_{o2} is rejected, indicating that compensation affects employee performance. Simultaneously, the calculated F-value is $147.091 > F\text{-table } 2.761$ with a significance level of $0.000 < \alpha 0.05$, indicating that H_{o3} is rejected, and H_{a3} is accepted. This means that workload and compensation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. This shows that the percentage of the influence of workload and compensation on employee performance is 83.3%, with the remaining 16.7% influenced or explained by other variables outside of those studied.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dari 62 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah metode penelitian hipotesis dengan menggunakan spss versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Galeri Batik Anjani Kota-Batu baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $3.912 > 1.6706$. Hal ini berarti H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk kompensasi secara parsial atau uji t diperoleh nilai thitung $4.931 > 1.6706$. Hal ini berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai F hitung adalah $147.091 > F$ tabel

2.761 dengan Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran SDM semakin krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan tuntutan pasar akan lebih mampu beradaptasi dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu memanfaatkan dan mengelola SDM dengan baik berisiko menghadapi berbagai tantangan, seperti penurunan produktivitas, tingkat turnover yang tinggi, dan kurangnya inovasi.

Pada sebuah organisasi/perusahaan untuk mengukur keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga kerja, waktu, kreativitas, bakat, serta motivasi yang tinggi bagi sebuah organisasi/perusahaan. Karyawan dapat dikatakan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi karena karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah ukuran atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu mengalami permasalahan dalam mencapai target yang telah ditetapkan tiap tahunnya. Faktor yang mempengaruhi terjadinya kegagalan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan tersebut disebabkan oleh kompensasi yang belum sesuai serta beban kerja yang terlalu tinggi. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan target Perusahaan. Berikut adalah data target kinerja karyawan Toko Galeri Batik Anjani- Kota Batu dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir:

Tabel 1.1
 Target Kinerja Karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu
 Periode 2021-2023

Key Performance Indicator		Realisasi						
Area Kinerja	Goals	Target	2021		2022		2023	
			Jan-Jun	Jul-Des	Jan-Jun	Jul-Des	Jan-Jun	Jul-Des
Produktivitas	Mencanting Pola Batik	100%	60%	50%	50%	70%	70%	70%
	Melukis Pola Batik	100%	60%	50%	60%	40%	60%	50%
	Menjahit Kain Batik Menjadi Produk Jadi	100%	50%	60%	60%	60%	40%	50%
Keterangan			Belum Tercapai		Belum Tercapai		Belum Tercapai	

Sumber : Toko Galeri Batik Anjani Kota Batu, Jawa Timur (2024)

Dapat dilihat dari tabel di atas, *Key Performance Indicator* karyawan Toko Galeri Batik Anjani Kota-Batu pada tahun 2021 belum bisa mencapai target yang sudah ditetapkan. Begitu juga pada tahun 2022 dan 2023, target kinerja yang sudah ditetapkan masih belum bisa dicapai oleh karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu. Hal ini dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja yang terlalu tinggi dan kompensasi yang belum sesuai sehingga tingkat produktivitas tidak bisa maksimal.

Selain dari tabel *key performance indicator*, kinerja karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu juga dapat dilihat dari angka penjualan. Berikut adalah data rekapitulasi data penjualan produk Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir:

Tabel 1.2
 Rekapitulasi Data Penjualan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu
 Periode 2021-2023

(Dalam ratusan juta Rupiah)

Bulan	2021		2022		2023	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	200	174	200	134	250	159
Februari	200	170	200	120	250	164
Maret	200	165	200	127	250	132
April	200	169	200	115	250	168
Mei	200	132	200	127	250	179
Juni	200	124	200	149	250	181
Juli	200	135	200	158	250	187
Agustus	200	178	200	188	250	224
September	200	168	200	163	250	209
Oktober	200	152	200	159	250	185
November	200	140	200	153	250	176
Desember	200	164	200	171	250	196
Total	2400	1871	2400	1764	3000	2160
Presentase	77,96%		73,50%		72%	

Sumber : Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu (2024)

Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa pada tahun 2021 penjualan yang dapat dicapai hanya 77,96% dari target yang sudah ditetapkan, dengan kata lain kinerja karyawan pada Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu masih belum cukup. Pada tahun 2022 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu mengalami penurunan sehingga hanya mencapai 73,50% dari target yang sudah ditetapkan. Kemudian, pada tahun 2023 kinerja karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu Kembali mengalami penurunan, pencapaian berada di angka 72% dari target yang telah ditentukan.

Beban kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu tidak optimal. Dalam tabel berikut, dapat dilihat target per tahun yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan realisasi yang terjadi dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1.3
Data Hasil Produksi per tahun Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Hasil Produksi	Presentase
2021	60	800 pcs produk jadi	725 pcs produk jadi	90,62%
2022	57	800 pcs produk jadi	714 pcs produk jadi	89,25%
2023	62	850 pcs produk jadi	753 pcs produk jadi	88,58%

sumber :Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa target per tahun yang sudah ditetapkan, belum dapat terpenuhi pada tiga periode terakhir, yaitu periode 2021-2023. Pada tahun 2021 karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu hanya berhasil menghasilkan 725 pcs produk jadi atau sebesar 90,62% dari target. Begitu juga pada tahun 2022 yang hanya menghasilkan 714 pcs produk jadi atau sebesar 89,25% dari target. Sedangkan pada tahun 2023, karyawan Toko Galeri Batik Anjani menghasilkan 753 pcs produk jadi atau sebesar 88,58% dari target. Hal ini tentunya akan sangat berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Kompensasi terhadap karyawan sangatlah penting dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi menurut Wibowo dalam Syardiansyah & Rahman, (2022, 151) adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Kompensasi yang tepat dan adil menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Salah satu tujuan

utama dari kompensasi karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan, organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, tujuan lain dari kompensasi adalah memelihara loyalitas karyawan. Dengan memberikan imbalan yang adil, karyawan cenderung merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga mereka lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu organisasi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian, tujuan kompensasi terhadap karyawan bukan hanya tentang memberikan gaji dan tunjangan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, adil, dan memelihara loyalitas, sehingga karyawan dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Gaji karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu
Periode 2021-2023

Tahun	UMK Kota Batu, Jawa Timur	Divisi	Gaji Pokok	GAP
2021	Rp 2.819.801,59	Pencanting (25 Karyawan)	Rp 2.000.000	Rp 819.901,59
		Pewarna (21 Karyawan)	Rp 1.500.000	Rp 1.319.801,59
		Penjahit (14 Karyawan)	Rp 2.000.000	Rp 819.901,59
2022	Rp 2.830.637,09	Pencanting (23 Karyawan)	Rp 2.000.000	Rp 830.637,09
		Pewarna (20 Karyawan)	Rp 1.500.000	Rp 1.330.637,09
		Penjahit (14 Karyawan)	Rp 2.000.000	Rp 830.637,09
2023	Rp 3.030.367,09	Pencanting (23 Karyawan)	Rp 2.200.000	Rp 830.367,09
		Pewarna (23 Karyawan)	Rp 1.700.000	Rp 1.330,367,09
		Penjahit (16 Karyawan)	Rp 2.200.000	Rp 830.367,09

Sumber : Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada kenaikan gaji yang signifikan terhadap karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, Pada tahun 2021 UMK kota Batu Jawa

Timur sebesar Rp 2.819.801,59, sedangkan gaji pokok Karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu sebesar Rp 2.000.000 untuk divisi Pencanting dan penjahit, Rp 1.500.000 untuk divisi Pewarna. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2022, UMK Kota Batu, Jawa Timur sebesar Rp 2.830.637,09. Sedangkan, gaji pokok yang didapatkan Karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu masih sama, yakni Rp 2.000.000 untuk divisi Pencanting dan pewarna, Rp 1.500.000 untuk divisi Penjahit. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik ada tahun 2023 UMK Kota Batu, Jawa Timur sebesar Rp 3.030.367,09. Sedangkan gaji pokok yang didapatkan Karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu sebesar Rp 2.200.000 untuk divisi Pencanting dan Pewarna, serta Rp 1.700.000 untuk divisi Penjahit. Namun, kenaikan gaji pokok yang diterima masih berbanding jauh dengan UMK Kota Batu, Jawa Timur pada tahun yang sama. Hal ini jelas menjadi salah satu faktor penentu kesejahteraan karyawan Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu yang nantinya akan berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan tersebut.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Siska Yunanti Nadinda, Auliany Putri (2022) Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Vol. 2, No. 4/ Desember 2022 Hal 405 – 414 ISSN: 2775-6076 PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA ASYIFA DEPOK Berdasarkan nilai thitung sebesar 2,124 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 45$ sebesar 1,682. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,040 < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok”.

Nisa Awalia, R. R. Mardiana Yulianti (2022) Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister Vol. 1 No. 3 Desember 2022 e-ISSN : 2830-0548 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang Berdasarkan nilai t hitung untuk variable beban kerja diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,272 > 2,00958$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya Beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang.

Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, Syarifah Novieyana (2020) Jurnal Inovasi Bisnis 8 (2020) 1-15 e-ISSN : 2614-6983 Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis 1, tidak terbukti adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sebesar 0,740. Selain itu, nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,001 yang artinya beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 0.1% saja, sedangkan 99,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022) PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLIPLANT SEJAHTERA KALIMANTAN BARAT Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung sebesar 6,690 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,97824. Karena thitung $>$ ttabel ($6,690 > 1,97824$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salsa Dela Asmarini, Sulaimiah, Santy Nururly (2022) Jurnal Pustaka Aktiva Vol. 2. No. 1 (2022) 7 - 11 E-ISSN : 2808-5795 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping Pkh Lombok Timur Berdasarkan hasil pengujian Kompensasi Finansial berpengaruh positif serta berarti atas Kinerja. Dilihat dari hasil pengujian didapatkan skor t hitung senilai $3,359 >$ t tabel 1,9809 serta skor signifikansinya $0,001 < 0,05$. Maka bisa ditarik simpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dan nilai t positif memperlihatkan bahwa kompensasi finansial memberi dampak yang positif serta berarti atas kinerja karyawan.

Sevynica Rianda, Alex Winarno Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, 2022 E-ISSN : 2715-9671 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt

Rajasaland Bandung Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompensasi (X1) diketahui pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,552 < t tabel 1,677 dan tingkat signifikansi 0,584 > 0,05. Atas perolehan itu maka diketahui H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga konklusinya Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Limita, Leoni Hoki Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(6) 2022: e-ISSN:3663-3672 Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Gemilang Medan Berdasarkan hasil pengujian terlihat nilai Sig. 0.000 < α (0.05) dan f hitung 10.269 > f tabel 3.15. Jadi bisa diartikan H0 diterima, Ha diterima artinya kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan

Rhoni Ilham Tampubolon Juripol Volume 4 Nomor 1 Tahun 2021 e-ISSN:2599-1787 Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Antares Medan. Dengan nilai Fhitung (63.285) > Ftabel (3.18) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R Square sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

Ulyana Muslimin, Nirwan Razak (2023) MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (Vol 5, No 2, November 2023) E-ISSN: 2716-148x Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai Fhitung (29.221) > Ftabel (3.20) sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan keadaan yang menggambarkan apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur data dari yang sudah diperoleh. Hasil yang akan diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Tingkat validitas yang tinggi adalah yang terbaik atau sudah valid, namun sebaliknya jika instrumen yang memiliki validitas rendah merupakan instrumen yang kurang baik dan tidak direkomendasikan untuk diteruskan dalam kelompok indikator yang sudah valid. Menurut Sugiyono (2019:175) suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai faktor variabel lebih besar dari 0,5 ($0,5 > \text{Sig}$)

2) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2019:175) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi gejala-gejala heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali, (2016:105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan

untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Ghozali (2016:173) menyatakan bahwa Analisis regresi linier-berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, analisis regresi linear berganda dapat membantu peneliti untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

d. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono, (2019) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%".

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

e. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa "Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-total Correlation	r _{tabel}	Ket.
Beban Kerja	X1.1	0.464	0.2500	Valid
	X1.2	0.609		Valid
	X1.3	0.603		Valid
	X1.4	0.560		Valid
	X1.5	0.558		Valid
	X1.6	0.565		Valid
	X1.7	0.555		Valid
	X1.8	0.550		Valid
	X1.9	0.416		Valid
	X1.10	0.325		Valid
Kompensasi	X2.1	0.402	0.2500	Valid
	X2.2	0.375		Valid
	X2.3	0.546		Valid
	X2.4	0.679		Valid
	X2.5	0.454		Valid
	X2.6	0.525		Valid
	X2.7	0.606		Valid
	X2.8	0.431		Valid
	X2.9	0.583		Valid
	X2.10	0.493		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.415	0.2500	Valid
	Y2	0.407		Valid
	Y3	0.517		Valid
	Y4	0.616		Valid
	Y5	0.337		Valid
	Y6	0.601		Valid
	Y7	0.616		Valid
	Y8	0.596		Valid
	Y9	0.550		Valid
	Y10	0.564		Valid

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

Berdasarkan tabel di atas hasil yang diperoleh bahwa seluruh *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.691	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.687	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.706	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha >0.60. Dengan demikian variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Metode Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test dengan pendekatan monte carlo

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25151431
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.068
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27 (2024)

Data di atas mengenai hasil uji normalitas menggunakan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, besarnya Kolmogorov-Smirnov signifikan 0.200 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error			
1 (Constant)	2.656	1.589		1.672	.100
Beban Kerja	.088	.068	.327	1.286	.203
Kompensasi	-.125	.071	-.451	-1.776	.081

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas didapatkan hasil nilai (Sig) 0.203 > 0.05 untuk variabel Beban Kerja (X1) dan hasil nilai (Sig) 0.081 > 0,05 untuk variabel Kompensasi (X2), sehingga bisa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan melihat grafik scatter pilot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dan nilai residualnya SPRESID dengan kriteria:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisita

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta				
1 (Constant)	2.220	2.444		.908	.367		
Beban Kerja	.412	.105	.418	3.912	<.001	.248	4.027
Kompensasi	.535	.109	.526	4.931	<.001	.248	4.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karawan
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

Berdasarkan hasil uji di atas, pada variabel beban kerja dan kompensasi masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance yaitu 0.248 di mana lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yaitu 4.027 di mana lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel beban kerja dan kompensasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta				
1 (Constant)	2.220	2.444		.908	.367		
Beban Kerja	.412	.105	.418	3.912	<.001	.248	4.027
Kompensasi	.535	.109	.526	4.931	<.001	.248	4.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karawan
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

Berdasarkan tabel di atas pada kolom Unstandardized B dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.220 + 0.412 X_1 + 0.535 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Beban Kerja memberikan nilai sebesar 0.412 yang berarti bahwa jika variabel Beban Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien variabel Kompensasi memberikan nilai sebesar 0.535 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.15
 Hasil Uji Signifikansi secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						Statistics VIF
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	
1 (Constant)	2.220	2.444		.908	.367		
Beban Kerja	.412	.105	.418	3.912	<.001	.248	4.027
Kompensasi	.535	.109	.526	4.931	<.001	.248	4.027

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27

1) Uji Hipotesis Pengaruh beban kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji hipotesis yang pertama adalah uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.912 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif dan signifikan, dapat dibuktikan dengan nilai t hitung 3.912 > 1.6706 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Uji Hipotesis pengaruh kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis yang kedua adalah uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4.931 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif dan signifikan, dapat dibuktikan dengan nilai t hitung 4.931 > 1.6706 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Signifikansi secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.392	2	238.196	147.091	<.001 ^b
	Residual	95.544	59	1.619		
	Total	571.935	61			

^a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
^b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa terdapat nilai Fhitung sebesar 147.091 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena Fhitung > Ftabel (147.091 > 2.761) dan nilai signifikansi < 0.05 (0.000 < 0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Tabel 4.16
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Model	Model Summary ^b						
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
1	.913 ^a	.833	.827	1.27255	R Square Change	F	Sig. F
					.833	147.091	2 59 <.0001

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
^b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan 0.913 dan bisa diartikan hubungan variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

g. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.827	1.27255

^a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
^b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS ver. 27 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.833 atau sebesar 83.3% maka dapat disimpulkan, variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 83.3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 16.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu yang menggunakan variabel beban kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 2.220 + 0.412 + 0.535$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0.412. Hasil uji parsial (Uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ($3.912 > 1.6706$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a1 diterima.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai persamaan regresi $Y = 2.220 + 0.412 + 0.535$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,535. Hasil uji parsial (Uji T) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel ($4.931 > 1.6706$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a2 diterima.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda $Y = 2.220 + 0.412 + 0.535$ dapat disimpulkan variabel beban kerja dan kompensasi mempunyai konstanta positif sebesar 2.220. Hasil uji simultan (Uji F) antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($147.091 > 2.761$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0.000 < 0,005$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0.833, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 83,3% variabel beban kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahmi, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [2] Gozhali, & Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Komang Sukendra, I., & Kadek Surya Atmaja, Mp. I. (N.D.). Instrumen Penelitian.
- [5] Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [6] Mondy, Noe Robert M., 2015. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [7] Robbins.P Stephen, & Coulter Mary. (2016). Management-Stephen.P Robbins.
- [8] Rivai, Dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktek. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.
- [9] Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [10] Safri, H. (2017). Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam.
- [11] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Pt Refika Aditama. Bandung.
- [12] Sugiyono - Kuantitatif, Kualitatif, R&D (2019). (N.D.).
- [13] Susan, E. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [14] Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [15] Tarwaka. (2014). Ergonomi Indutri: Dasar-Dasar Ergonomi Dan Implementasi Di Tempat Kerja. Harapan Press Surakarta.
- [16] Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- [17] Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Diakonia Di Era Digital. In Copyright© (Vol. 3, Issue 1). <https://Ejournal.Iaknpky.Ac.Id/Index.Php/Pambelum>
- [18] Awalia, N., & Yulianti, ; RR Mardiana. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister, 1(3), 2022. <http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jim>
- [19] Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi), 1(1), 28–42. <https://Doi.Org/10.30598/Jppgivol1issue1pag e28-42>

- [20]Maartje, P. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sinarmas Ambon.
- [21]Miladia, S. A., Murwaningsih, T., & Ninghardjanti, P. (2022). Peran Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Pt Aksara Solopos Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(3).
[Http://Jurnal.Uns.Ac.Id/Jikap](http://Jurnal.Uns.Ac.Id/Jikap)
- [22]Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- [23]Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- [24]Saajidah, L. (2018). Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum. *Madrasa: Journal Of Islamic Educational Management*, 1, 16–22.
<https://doi.org/10.32940/mjiem.v1i0.71>
- [25]Sugiyanta, Y., & Usman, U. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Vilo Gelato.
- [26]Syardiansyah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [27]Ulfa, H. M. (2018). Analisis Unsur Manajemen Dalam Pengolahan Rekam Medis Di Rumah Sakit Tni Au-Lanud Roesmin Nurjadin.
- [28]Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.