



## Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Adi Bersama (Anteraja) *Staging Store* Kelurahan Buaran, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan

Fadlan Ariya Gani <sup>1\*</sup>, Udin Saprudin <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [fadlanariya29@gmail.com](mailto:fadlanariya29@gmail.com), [dosen01800@unpam.ac.id](mailto:dosen01800@unpam.ac.id)

**Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation on employee performance at PT Tri Adi Bersama (AnterAja) Staging Store Buaran Village, Serpong District, South Tangerang City. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling, totaling 53 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this study are Workload has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 53.7% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.687 > 2.009)$ . Compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 72.5% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(11.588 > 2.009)$ . Workload and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.084 - 0.260X_1 + 0.901X_2$ . The coefficient of determination value is 76.8% while the remaining 23.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(82.623 > 3.18)$

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Adi Bersama (AnterAja) Staging Store Kelurahan Buaran, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,687 > 2,009)$ . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(11,588 > 2,009)$ . Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,084 - 0,260 X_1 + 0,901 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(82,623 > 3,18)$ .

**Kata kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Melihat besarnya potensi jual-beli *online* di Indonesia, mendorong perusahaan perorangan untuk ikut serta bersaing di industry pasar *online*. Saat ini banyak sekali *website* yang menawarkan kemudahan dalam menjual serta membeli produk kebutuhan sehari-hari, antara lain yang sering kita temui yaitu, Lazada, shopee, TokoPedia, dll. Konsumen bisa memilih dengan leluasa *website online* yang menjadi favorite mereka tentunya dengan sistem pembayaran yang sangat mudah.

Ketergantungan praktik jual-beli *online* pada jasa ekspedisi sangatlah tinggi. Peran jasa pengiriman sangat penting untuk mengantar barang ke konsumen secara tepat waktu.

Hal ini memberikan kemudahan bagi penjual karena mereka tidak perlu lagi repot mengantarkan barang sendiri.

Kebutuhan terhadap jasa pengiriman akan meningkat seiring dengan penggunaan *e-commerce*. Tidak heran jika saat ini semakin banyak perusahaan yang bersaing dalam bidang jasa pengiriman. Antara lain yang sering kita temui yaitu: AnterAja, Sicepat Expres, JNE, Wahana, J&T, Pos Indonesia, Tiki. Ketatnya persaingan menyebabkan setiap perusahaan berlomba-lomba menarik hati konsumen, salah satunya dengan cara yang paling tepat adalah meningkatkan kualitas pelayanan. Di balik tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima, perusahaan dihadapkan pada tantangan internal dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu tantangan terbesar yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan adalah beban kerja

**Tabel 1. 1**

**Data Beban Kerja PT Tri Adi Bersama Staging Store Buaran, Kota Tangerang Selatan  
Periode 2022-2024**

Jabatan	Indikator Beban Kerja (M. Kholil, 2021)	Rincian Beban Kerja & Pengamatan di Lapangan (Spesifik)	Kuantifikasi / Data Pendukung	Dampak/Risiko Teramati
<i>Leader &amp; Wakil Leader</i>	Tuntutan Mental & Emosional	Manajemen operasional harian, koordinasi tim, dan penyelesaian masalah non-teknis.	Keputusan/Hari; Frekuensi Komplain.	Stres pengawasan, tekanan target, risiko burnout mental.
	Tuntutan Tugas	Memastikan kelancaran proses <i>end-to-end</i> (bongkar, sortir, kirim).	-	-
<i>Sorter</i>	Tuntutan Tugas ( <i>Volume</i> )	Memilah ribuan paket dengan akurasi tinggi berdasarkan kode area tujuan.	Volume: Ribuan paket/hari (Sangat Tinggi). Repetisi: Sangat tinggi.	Kesalahan sortir ( <i>human error</i> ), penurunan fokus, risiko cedera punggung/tangan.
	Tuntutan Waktu	Harus selesai sebelum truk barang selanjutnya tiba.	Batas waktu sangat ketat.	Tekanan waktu ekstrem.
	Tuntutan Fisik	Bongkar muat, mengangkat, memindahkan barang.	Aktivitas angkat sedang-tinggi.	Kelelahan fisik kronis.
<i>Kurir &amp; DW (Pekerja Harian)</i>	Tuntutan Tugas ( <i>Volume</i> )	Mengantar paket ke alamat yang beragam.	<i>Volume</i> : Puluhan hingga Ratusan paket/hari.	Kinerja pengiriman menurun (di tahun 2023 & 2024 realisasi di bawah target).
	Tuntutan Fisik (Kesehatan)	Mengendarai motor dalam berbagai kondisi, naik-turun tangga, mengangkat paket.	Jam Kerja: Mencapai 14 jam/hari. Intensitas: Sangat Tinggi.	Risiko kecelakaan, kelelahan akibat cuaca/polusi,

Jabatan	Indikator Beban Kerja (M. Kholil, 2021)	Rincian Beban Kerja & Pengamatan di Lapangan (Spesifik)	Kuantifikasi / Data Pendukung	Dampak/Risiko Teramati
				biaya operasional pribadi.
	Tuntutan Mental & Emosional	Berinteraksi dengan pelanggan, menghadapi kemacetan, mencari alamat.	-	Stres kerja tinggi, frustrasi, risiko konflik dengan pelanggan.

Sumber: PT Tri Adi Bersama *Staging Store* Buaran, Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 yang telah diperinci, terlihat bahwa setiap jabatan di PT Tri Adi Bersama *Staging Store* Buaran, Kota Tangerang Selatan memiliki karakteristik beban kerja yang berbeda-beda. Posisi *Leader* dan Wakil *Leader* menghadapi beban kerja yang dominan pada aspek Tuntutan Mental dan Emosional. Beban ini berasal dari tanggung jawab mereka terhadap kelancaran operasional, pencapaian target, dan manajemen tim. Sementara itu, tuntutan fisik mereka tergolong lebih rendah. Sebaliknya, posisi *Sorter* dan Kurir menanggung beban kerja yang sangat tinggi pada tiga aspek sekaligus: Tuntutan Waktu, Tuntutan Fisik, dan Tuntutan Tugas. Dengan jam kerja mencapai 14 jam per hari, kedua posisi ini menghadapi tekanan waktu yang ekstrem. Tuntutan fisiknya pun sangat berat, mulai dari mengangkat ribuan paket di gudang hingga menghadapi berbagai medan dan cuaca di jalan. Volume pekerjaan (tuntutan tugas) yang tinggi secara langsung memperberat kedua tuntutan lainnya. Kondisi inilah yang, menurut kerangka teori, dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2**

**Hasil Pra-Survei Dampak Beban Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan**

No	Dimensi (M. Kholil, 2021)	Pernyataan Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total Skor	Persentase (S+SS)
1	Tuntutan Tugas (Task Demands)	Volume paket yang saya tangani setiap hari sering kali melampaui kapasitas normal saya.	0	0	3	10	7	84	85%
2	Tuntutan Waktu (Time Demands)	Saya sering bekerja melebihi jam kerja (lembur) akibat deadline pengiriman yang sangat ketat.	0	0	0	8	12	92	100%
3	Tuntutan Fisik (Physical Demands)	Saya merasakan kelelahan fisik yang berlebihan (nyeri punggung/pegal) setelah aktivitas angkat angkut sehari.	0	0	1	9	10	89	95%

4	Tuntutan Mental & Emosional	Saya sering merasa stres akibat tekanan target harian dan menghadapi komplain pelanggan.	0	1	3	11	5	80	80%
5	Beban Kerja Keseluruhan	Beban kerja yang saya terima saat ini mengganggu fokus dan kualitas hasil kerja saya.	0	0	3	12	5	82	85%
Rata-rata								427	89%

Sumber: Data Olahan Peneliti (Hasil Kusioner Pra-Survei), 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survei memperlihatkan indikasi tekanan kerja yang sangat intensif dan merata di hampir seluruh dimensi. Pada indikator Tuntutan Mental & Emosional, meskipun mencatatkan persentase terendah dibandingkan indikator lainnya, tingkat keluhannya masih tergolong signifikan di mana 80% responden (16 orang) mengaku sering merasa stres akibat tekanan target harian dan komplain pelanggan. Begitu pula pada dimensi Tuntutan Tugas, sebanyak 85% responden merasa volume paket yang harus ditangani setiap harinya sudah melampaui kapasitas normal manusia.

Namun, titik kritis permasalahan justru ditemukan pada dimensi waktu dan fisik yang sangat ekstrem. Pada indikator Tuntutan Waktu, seluruh responden (100%) secara mutlak sepakat (gabungan Setuju/Sangat Setuju) bahwa mereka terpaksa bekerja melebihi jam kerja normal akibat *deadline* pengiriman yang sangat ketat. Kondisi ini diperburuk secara drastis oleh Tuntutan Fisik, di mana 95% responden (19 orang) mengalami kelelahan fisik berlebihan seperti nyeri punggung dan pegal linu setelah beraktivitas seharian. Data ini mengonfirmasi bahwa akar permasalahan kinerja bukan sekadar masalah mental, melainkan akibat durasi kerja yang berlebihan dan kelelahan fisik yang akumulatif, yang secara langsung menggerus fokus dan kualitas kerja karyawan di lapangan

**Tabel 1.3**  
**Gaji Karyawan PT Tri Adi Bersama Staging Store Buaran, Kota Tangerang Selatan**  
**Periode 2022-2024**

Tahun	Jabatan	Gaji Pokok (Estimasi)	Insentif (Estimasi)		Tunjangan (Estimasi)			Total Estimasi Penerimaan (per Bulan)
			Pick up	Delivery	Tunjangan Tetap (BPJS Tergantung Jumlah)	Tunjangan Tidak Tetap (THR)	Bantuan Hari Raya (BHR)	
2022	UMK Tangerang Selatan	Rp4.285.794						
	Leader	Rp5.000.000	-	-	Rp30.000	Rp5.000.000	-	Rp5.030.000
	Sorter	Rp4.285.794	-	-	Rp30.000	Rp4.285.794	-	Rp4.315.794
	Kurir	-	Rp500	Rp1.650	Rp30.000	Rp4.285.794	-	Rp3.536.000 - Rp4.888.000
	Pekerja Harian (DW)	Rp 150.000/hari	-	-	-	-	-	Rp 3.000.000
2023	UMK Tangerang Selatan	Rp4.551.451						
	Leader	Rp5.300.000	-	-	Rp30.000	Rp5.300.000	-	Rp5.330.000
	Sorter	Rp4.551.451	-	-	Rp30.000	-	Rp1.365.435	Rp4.581.451
	Kurir (Mitra)	-	Rp500	Rp1.650	Rp30.000	-	Rp1.365.435	Rp3.952.000 - Rp5.460.000
	Pekerja Harian (DW)	Rp 160.000/hari	-	-	-	-	-	Rp 3.200.000
2024	UMK Tangerang Selatan	Rp4.670.791						
	Leader	Rp6.000.000	-	-	Rp30.000	Rp5.500.000	-	Rp5.530.000
	Sorter	Rp4.670.791	-	-	Rp30.000	-	Rp1.401.237	Rp4.700.791
	Kurir (Mitra)	-	Rp500	Rp1.650	Rp30.000	-	Rp1.401.237	Rp4.420.000 - Rp6.110.000
	Pekerja Harian (DW)	Rp 170.000/hari	-	-	-	-	-	Rp 3.400.000

Sumber: PT Tri Adi Bersama *Staging Store* Buaran, Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, rincian gaji pokok yang diterima karyawan PT Tri Adi Bersama *Staging Store* Buaran, Kota Tangerang Selatan secara normatif memang terlihat memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tangerang Selatan yang berlaku. Namun, analisis lebih dalam yang didasarkan pada kondisi riil di lapangan menunjukkan adanya ketidakmerataan kompensasi yang signifikan, terutama yang dialami oleh kurir dan pekerja harian.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei Dampak Kompensasi Terhadap Karyawan**

No	Indikator (Sunnyoto, 2021)	Pernyataan Kuesioner	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total Skor	Persentase Setuju (S+SS)
1	Kompensasi Finansial Langsung (Gaji Pokok)	Pendapatan gaji pokok yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan standar UMK dan beban kerja.	0	4	2	10	4	74	70%
2	Kompensasi Finansial	Sistem insentif yang diberikan perusahaan sudah	0	4	3	11	2	71	65%

	Langsung (Insentif/Bonus)	cukup adil untuk menghargai pencapaian target.							
3	Kompensasi Finansial Langsung (Tunjangan Hari Raya)	Saya merasa dirugikan dengan kebijakan THR saat ini yang nilainya kecil akibat status kemitraan.	0	0	0	5	15	95	100%
4	Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Fasilitas Penunjang)	Saya merasa terbebani karena biaya operasional (bensin & servis motor) tidak ditanggung penuh oleh kantor.	0	0	2	8	10	88	90%
5	Kompensasi Non-Finansial (Lingkungan Kerja)	Lingkungan kerja dan rekan tim memberikan kenyamanan serta dukungan bagi saya dalam bekerja.	0	0	0	8	12	92	100.00%
Rata-rata								420	85%

Sumber: Data Olahan Peneliti (Hasil Kusioner Pra-Survei), 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survei menunjukkan adanya ketimpangan persepsi yang sangat tajam di antara komponen-komponen kompensasi. Pada indikator Kompensasi Finansial Langsung terkait Gaji Pokok dan Insentif, respon karyawan tergolong cukup positif, di mana 70% responden (14 orang) menilai pendapatan gaji pokok mereka sudah sesuai standar, dan 65% responden (13 orang) menilai sistem insentif sudah cukup adil. Hal yang sangat positif juga terlihat pada indikator Kompensasi Non-Finansial, di mana seluruh responden (100%) sepakat bahwa lingkungan kerja dan dukungan rekan tim memberikan kenyamanan yang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja periode 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fenomena kegagalan pencapaian target yang terjadi secara persisten. Perusahaan menetapkan standar indikator kinerja utama (*Key Performance Indicator*) yang cukup tinggi yaitu 98%, namun realisasi di lapangan menunjukkan bahwa *Staging Store* Buaran tidak pernah sekalipun mencapai angka tersebut secara tahunan dalam tiga tahun terakhir. Data memperlihatkan adanya tren penurunan kualitas layanan justru ketika target kuantitas (volume paket) ditingkatkan. Hal ini terlihat jelas pada perbandingan kinerja tahun 2022 yang masih relatif stabil di angka 95,70% untuk *Delivery*, namun mengalami stagnasi dan penurunan di tahun 2024 saat target volume dinaikkan drastis mencapai 213.143 paket.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021:249-261), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:15), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Indrayana (2024:2), beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu

### **Kompensasi**

Menurut Priyono (2022:161) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial seperti gaji dan upah, tetapi juga mencakup imbalan non-finansial seperti pengakuan, beban kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan karier". Menurut Soetrisno (2021:245) "Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti atas jasa atau kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi sumber daya manusia yang berkualitas".

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Onsardi, dan Meilaty Finthariasari (2022:107) "kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi". Menurut Samuel Y. Warella, dkk. (2021:11-12) kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika". Menurut Priyono (2022:205) kinerja adalah "tingkat pencapaian hasil atau sejauh mana pelaksanaan tugas dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan".

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut.

Menurut Sarjono & Yulianita (2022:15): "Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Data dalam penelitian ini berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif dari teori tersebut dapat diterima atau tidak". Menurut Sarjono & Yulianita (2022:15): "Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat karakteristik atau fakta dari suatu populasi atau bidang tertentu. Penelitian ini berfokus untuk menjawab pertanyaan mengenai 'apa', 'siapa', 'di mana', dan 'bagaimana' terkait suatu fenomena, tanpa menganalisis mengapa fenomena tersebut terjadi".

Berdasarkan pengertian di atas, maka penggunaan penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan. Hasil observasi tersebut, selanjutnya disusun secara sistematis dan dianalisis untuk diambil kesimpulan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X<sub>1</sub>)**

NO	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Volume pekerjaan (jumlah paket) yang harus saya selesaikan setiap hari sangat tinggi.	0.947	0,271	Valid
2	Tugas-tugas yang saya kerjakan memiliki tingkat kesulitan dan kerumitan yang tinggi.	0.946	0,271	Valid
3	Saya seringkali harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan semua tugas.	0.887	0,271	Valid
4	Tenggat waktu ( <i>deadline</i> ) yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat ketat.	0.937	0,271	Valid
5	Pekerjaan saya menuntut tingkat konsentrasi dan ketelitian yang sangat tinggi untuk menghindari kesalahan.	0.889	0,271	Valid
6	Saya sering menghadapi tekanan emosional saat berinteraksi dengan pelanggan atau menangani keluhan.	0.956	0,271	Valid
7	Pekerjaan saya membutuhkan banyak tenaga dan aktivitas fisik yang berat (misalnya: mengangkat, menyortir, mengendarai motor).	0.917	0,271	Valid
8	Saya sering merasa sangat lelah secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan harian.	0.950	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, seluruh item kuesioner untuk variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terbukti valid. Hal ini ditunjukkan karena nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pernyataan (berkisar antara 0.887 hingga 0.956) secara signifikan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.271. Dengan demikian, kuesioner ini dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

NO	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0.864	0,271	Valid
2	Perusahaan memberikan insentif atau bonus yang adil sebagai penghargaan atas pencapaian target kerja.	0.823	0,271	Valid
3	Kebijakan perusahaan mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) sudah adil dan sesuai dengan harapan saya.	0.645	0,271	Valid

NO	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
4	Perusahaan memberikan tunjangan/bantuan untuk biaya operasional (contoh: bensin, servis kendaraan) yang memadai.	0.624	0,271	Valid
5	Perusahaan menyediakan program perlindungan yang memadai, seperti asuransi kesehatan atau kecelakaan kerja.	0.707	0,271	Valid
6	Kebijakan perusahaan mengenai cuti yang dibayar, dan program pensiun, sudah sesuai dengan harapan saya.	0.602	0,271	Valid
7	Lingkungan kerja serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan sangat mendukung saya dalam bekerja.	0.748	0,271	Valid
8	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan saya	0.792	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, seluruh item kuesioner untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) terbukti valid. Hal ini ditunjukkan karena nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pernyataan (berkisar antara 0.602 hingga 0.864) secara signifikan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.271. Dengan demikian, kuesioner ini dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sangat minim.	0.969	0,271	Valid
2	Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0.884	0,271	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target harian yang telah ditentukan.	0.947	0,271	Valid
4	Saya selalu berhasil menyelesaikan semua tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	0.925	0,271	Valid
5	Saya mampu menggunakan waktu dan tenaga seefisien mungkin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0.907	0,271	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar tugas pekerjaan saya dengan baik tanpa memerlukan pengawasan ketat dari atasan.	0.919	0,271	Valid
7	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya.	0.885	0,271	Valid
8	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.	0.937	0,271	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11, seluruh item kuesioner untuk variabel kinerja (Y) terbukti valid. Hal ini ditunjukkan karena nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap butir pernyataan (berkisar antara 0.884 hingga 0.969) secara signifikan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.271. Dengan demikian, kuesioner ini dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Beban kerja ( $X_1$ )	0,977	0,600	Reliable
Kompensasi ( $X_2$ )	0,866	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,974	0,600	Reliable

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat diandalkan. Setiap variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* (masing-masing 0,977; 0,866; dan 0,974) yang seluruhnya berada di atas nilai standar 0,600

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.02318257	
Most Extreme Differences	Absolute	.077	
	Positive	.077	
	Negative	-.046	
Test Statistic		.077	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.602	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.589
		Upper Bound	.614
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,050$ . Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan asumsi normalitas terpenuhi

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.534	1.873

Kompensasi	.534	1.873
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.534 dan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.534. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) adalah 1.873 dan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 1. 873 di mana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 7**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.052	2.914		1.734	.089
	Beban Kerja	-.001	.048	-.004	-.023	.981
	Kompensasi	-.067	.072	-.178	-.932	.356

a. Dependent Variable: ABS RES1

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel pengujian 4.17, model uji Glejser pada variabel Total  $X_1$  mendapat nilai signifikansi sebesar 0.981 dan Total  $X_2$  mendapat nilai signifikansi sebesar 0.356. Di mana nilai signifikansi keduanya (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 8**  
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.758	4.103	1.839

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.839 yang berada pada rentang di mana tidak ada gangguan autokorelasi (1.55 – 2.45).

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 4. 9**  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.084	5.149		2.347	.023
	Beban Kerja	-.260	.086	-.284	-3.040	.004
	Kompensasi	.901	.128	.658	7.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 12.084 - 0.260 (X_1) + 0.901 (X_2)$  Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan:

1. Nilai Konstanta (*Constant*) sebesar 12.084 Ini diartikan bahwa jika nilai variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 0, maka nilai Kinerja ( $Y$ ) yang diprediksi akan bernilai 12.084
2. Nilai Koefisien Regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0.260. Ini artinya, jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) nilainya tetap (konstan), setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), maka akan terjadi penurunan pada Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.260
3. Nilai Koefisien Regresi Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.901. Ini artinya, jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) nilainya tetap (konstan), setiap terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ), maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.901

#### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 10**

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.758	4.103	.768	82.623	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,876. Nilai ini berada pada rentang 0,800-1,000, yang artinya variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 11**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.758	4.103

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.768. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Total  $X_1$  ( $X_1$ ) dan Total  $X_2$  ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 76,8%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 76,8\%) = 23,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 12**

#### Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.315	2.400		19.294	.000
	Beban Kerja	-.673	.088	-.733	-7.687	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.28, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (dengan membandingkan nilai absolutnya) atau  $(-7.687 > 2.009)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0.000 < 0,050)$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja ( $X$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 4. 13**

#### Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.595	2.700		-.591	.557
	Kompensasi	1.166	.101	.851	11.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada table 4.29, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(11.588 > 2.009)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0.000 < 0,050)$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 4. 14**

#### Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2781.649	2	1390.824	82.623	.000 <sup>b</sup>
	Residual	841.672	50	16.833		
	Total	3623.321	52			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.30, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(82.623 > 3.18)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian, maka  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (negatif) terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 46,315 - 0,673 X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,537 atau sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,687 > 2,009)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -1,595 + 1,166 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,725 atau sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(11,588 > 2,009)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,084 - 0,260 X_1 + 0,901 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 artinya variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(82,623 > 3,18)$  hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,050$ , dengan demikian  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.

- Ali Zaenal Abidin & Ading Sunarto (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* Vol. 3, No. 2, E-ISSN 2775-9687.
- Dewi, I. G. A. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra, hlm. 115.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hanis, Umar., Khair, Oki Iqbal., & Maulana, Johan. (2025). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Efektivitas Karyawan pada PT Natural Spirits. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 3(3). E-ISSN: 2963-2684.
- Harras, Hadyati. (2025). Peran Beban kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1). e-ISSN 2621-3389.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Indrayana, I. G. A., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 3(1), 1-10.
- Kholil, M. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Perencanaan Kebutuhan SDM*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif* (Edisi Kedua). Jakarta: Kencana.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kedua)*. Bandung: CV.Afabeta.
- Nursupian, Nursupian., & Aini, Nur. (2025). Kompensasi dan Beban Kerja sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan). *Journal Of Management and Business (MASS)*, 02(01). e-ISSN: 3064-2213.
- Oktavianti, Nopi., Nariah., & Astuti, Aprilia. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (JISM)*, 3(2). e-ISSN: 2962-8938.
- Onsardi, Onsardi, and Meilaty Finthariasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara, 2022.
- Priyono, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Rohman, A., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 249-261.
- Saprudin, Udin. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 1(1). E-ISSN: 2615-0654.
- Sarjono, H., & Yulianita, W. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.

- Sobandi, A., & Maryani, D. (2022). *Perilaku Organisasi: Konsep, Teori, dan Implementasi*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Soetrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono & Yulianita Adiatmika, I. P. G., Wiratama, I. M. A., Bakta, I. M., Tirtayasa, K., Adiputra, L. M. I. S. H., Sutjana, I. D. P., & Purnawati, S. (2021). *Dasar-Dasar Ergonomi dan Penerapannya*. Medan: Penerbit Widina.
- Sunarto, Ading., Agrasadya., & Abidin, Ali Zaenal. (2025). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Pada Pt Jalur Nugraha Eka Kurir Jne Express Cabang Utama Kota Bogor. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature (IJOMRAL)*, 4(1). e-ISSN 2827-8062.
- Sunarto, Ading., Agrasadya., & Apriansyah, Muger. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(2). E-ISSN 2775-9687.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*.
- Tarwijo., & Mawardi, Syamsi. (2025). Analisis Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(1). e-ISSN 2746-6841.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Warella, Samuel Y., *et al.* *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Yuyun, W., Aponno, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2).VOL 3, NO. 2, SEPTEMBER 2024. e-ISSN: 2964-3619. Politeknik Negeri Ambon