



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6157-6162

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primanuka Kabupaten Nunukan

Yusrandi, Agung Widhi Kurniawan, Rezky Amalia Hamka, Zainal Ruma, Rahmat Riwayat Abadi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
yusranddi11@gmail.com

Abstrak

Yusrandi. 2025 pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primanuka Kabupaten Nunukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. primanuka kabupaten nunukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis statistical package for the social sciences (SPSS). Sampel penelitian berjumlah 62 responden dari karyawan PT. primanuka kabupaten nunukan periode 2024-2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kabupaten nunukan, (2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. primanuka kabupaten nunukan. (3) beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. primanuka kabupaten nunukan.

Kata kunci: Beban kerja, Kompensasi, Produktivitas kerja

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. PT. Primanuka, sebagai perusahaan konstruksi besar di Kabupaten Nunukan, dihadapkan pada tantangan produktivitas kerja karyawan yang fluktuatif. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan ketidakpuasan terhadap kompensasi, yang diyakini memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Melihat hal yang menjadi sebuah masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan demi keberlangsungan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mondy adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi, dengan tujuan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi.

PT. Primanuka adalah perusahaan konstruksi umum di Kabupaten Nunukan, Kalimantan Utara, yang telah beroperasi lebih dari 15 tahun dan menyelesaikan banyak proyek besar. Sebagai pemimpin industri, perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar, termasuk konstruksi gedung, jalan, pelabuhan, saluran air, rel kereta api, landas pacu bandara, dan jembatan. PT. Primanuka telah bekerja sama dengan berbagai klien, seperti pemerintah, pengembang properti, dan perusahaan swasta. PT. Primanuka telah menyelesaikan sejumlah proyek infrastruktur utama, termasuk pelapisan ulang landasan pacu bandara, pembangunan jalan lingkar, dan rehabilitasi pelabuhan, yang menunjukkan produktivitas dan tujuan kerja perusahaan secara total. Keberhasilan penyelesaian proyek-proyek penting antara tahun 2018 dan 2024 menunjukkan komitmen perusahaan untuk memenuhi tenggat waktu dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT. Primanuka, dengan total sampel sebanyak 62 responden menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

2.1. Observasi

Berdasarkan hasil observasi di PT. Primanuka Kabupaten Nunukan, ditemukan adanya permasalahan umum terkait rendahnya produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya pengawasan, pola kerja yang tidak terstruktur, serta penerapan kerja lembur menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam mengejar target proyek, namun belum sepenuhnya efektif. Perusahaan juga mengambil langkah tambahan dengan menyewa truk eksternal untuk mempercepat proses pekerjaan, namun peningkatan beban kerja harian justru berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Sistem kerja lembur yang diterapkan secara terus-menerus tanpa perencanaan matang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan efisiensi jangka panjang. Di sisi lain, perusahaan menghadapi persoalan kompensasi, di mana mayoritas karyawan menerima gaji pokok yang belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Nunukan. Ketidaksesuaian ini menimbulkan ketidakpuasan dan memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas. Secara umum, tantangan utama yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dan sistem penghargaan yang belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana produktivitas karyawan di PT. Primanuka di Kabupaten Nunukan dipengaruhi oleh beban kerja. Tujuan lain dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana kompensasi karyawan memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan pada produktivitas kerja karyawan di PT. Primanuka Kabupaten Nunukan.

2.2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda peneliti menggunakan IBM SPSS Statistic versi 26.0 dalam mengolah data untuk memperoleh sebesar apakah pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1

b2 = Koefisien regresi variabel X2

X1 = Beban kerja

X2 = Kompensasi

2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dalam model regresi mengikuti distribusi normal untuk variabel independen dan dependen. Uji statistik dan analisis grafis termasuk di antara pendekatan yang digunakan. Analisis grafis memerlukan pengamatan histogram dan normal probability plot. Data dianggap normal jika histogram memiliki pola distribusi normal dan data pada plot probability normal menyebar dan mengikuti garis diagonal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah model regresi mengandung korelasi substansial antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Uji ini melihat pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketidaksetaraan varians dalam model regresi antara residual satu observasi dengan observasi berikutnya. Jika varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya tetap konstan, maka disebut homoskedastisitas. Jika berubah, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali 2018).

Uji Linearitas

Uji linearitas menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas untuk memastikan bahwa setiap persamaan regresi adalah linear. Hubungan antara variabel independen dan dependen haruslah linier. Hubungan linier ini penting karena sebagian besar pendekatan analisis regresi mengasumsikan hubungan linier antar variabel (Ghozali, 2018).

2.4. Tabel

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.444	2.041		1.198	.236
Beban Kerja	.557	.127	.419	4.367	.000
Kompensasi	.500	.095	.506	5.275	.000

Berdasarkan tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.444 - 0.557X_1 + 0.500X_2 + e$$

Sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi adalah sebesar 2,444 dan bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai nol, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap berada pada nilai sebesar 2,444. Dengan kata lain.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,557 dan bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam beban kerja (dalam konteks yang konstruktif dan terstruktur) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,557 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien ini juga signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja adalah nyata secara empiris.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,500 dan juga bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,500 satuan. Nilai signifikansinya juga $0,000 < 0,05$, yang menegaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja bersifat signifikan dan kuat secara statistik.

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54329827
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.065
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data yang diolah berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.444	2.041		1.198	.236
	Beban Kerja	.557	.127	.419	4.367	.000
	Kompensasi	.500	.095	.506	5.275	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik t pada Tabel 3. diperoleh nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pramanuka Kabupaten Nunukan. Selain itu, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,367, sedangkan t tabel untuk jumlah responden sebanyak 62 pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,9989. Karena t hitung (4,367) > t tabel (1,9989), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga beban kerja secara nyata dan signifikan memengaruhi produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji statistik t pada Tabel 3. diperoleh nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pramanuka Kabupaten Nunukan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,275, sedangkan t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 62 orang adalah sebesar 1,9989. Karena t hitung (5,275) > t tabel (1,9989), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa kompensasi terbukti secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.212	2	203.106	82.479	.000 ^b
	Residual	145.288	59	2.463		
	Total	551.500	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Hasil uji F pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pramanuka Kabupaten Nunukan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 82,479, sedangkan F tabel untuk jumlah responden sebanyak 62 adalah 0,36. Karena F hitung (82,479) > F tabel (0,36), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja yang tepat dan pemberian kompensasi yang sesuai sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan.

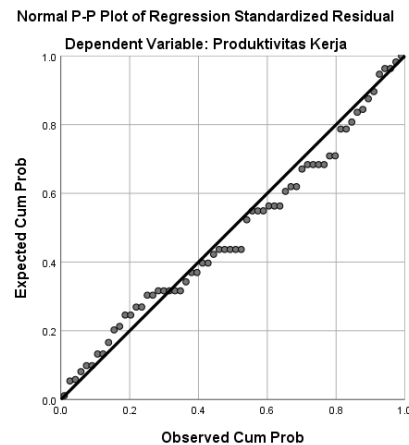
Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.728	1.569

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Hasil dari koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 dapat dilihat pada kolom *R Square*. Pada penelitian ini, nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 atau 73,7% artinya bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan

kompensasi sebanyak 0,737 atau 73,7%. Sedangkan sisanya sebanyak 0,263 atau 26,3% dijelaskan oleh variabel lain dari penelitian ini. variabel lain yang tidak secara langsung dianalisis dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, serta kompetensi dan keterampilan. Meskipun tidak dimasukkan dalam model analisis, variabel-variabel ini berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, keberadaan variabel-variabel ini dapat dievaluasi dalam penelitian mendatang untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.



2.5. Gambar

Gambar 1. Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot)

Lihat gambar 1. dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak melebar menjauhi garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal dan layak digunakan.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Primanuka Kabupaten Nunukan adalah laki-laki. Hal ini mencerminkan jenis pekerjaan di lapangan yang menuntut kekuatan fisik serta risiko kerja yang tinggi, yang umumnya lebih banyak dilakukan oleh pria. Struktur organisasi perusahaan juga memperlihatkan dominasi peran operasional, dengan fokus utama pada penyelesaian proyek secara tepat waktu, sejalan dengan prinsip organisasi berbasis peran seperti dalam teori Holacracy dan Sociocracy (Weirauch, 2023), di mana pelaksana proyek memikul beban kerja terbesar.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,557 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terstruktur dapat mendorong produktivitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 4,367 yang lebih besar dari t tabel 1,9989 menguatkan hasil tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Jumanthoro et al. (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja yang terencana meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 5,275 yang lebih besar dari t tabel. Artinya, kompensasi yang layak dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Ahmad et al. (2023), yang menemukan bahwa sistem kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 82,479, jauh di atas F tabel 0,36. Ini menandakan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas dapat diterima.

Dari tanggapan terbuka, sebagian besar karyawan menilai bahwa beban kerja di PT. Primanuka tergolong sedang hingga baik dan sesuai kemampuan. Mereka juga merasa bahwa beban kerja dapat menjadi sarana pengembangan diri. Mengenai kompensasi, karyawan menilai bahwa sistem yang diterapkan sudah cukup adil dan sesuai,

termasuk dalam hal pembayaran lembur, meskipun masih terdapat catatan terhadap kesesuaian gaji pokok dengan standar UMK. Sementara itu, produktivitas kerja dinilai cukup baik oleh responden, tercermin dari penyelesaian proyek yang tepat waktu dan adanya kerja sama tim yang solid.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primanuka Kabupaten Nunukan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kapasitas karyawan terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Primanuka kabupaten nunukan, sementara kompensasi yang layak mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai target proyek. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang efektif dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor konstruksi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang sistem kerja dan penghargaan yang lebih adil, terencana, dan proporsional agar produktivitas dapat dipertahankan atau ditingkatkan secara berkelanjutan. Aplikasi dari hasil ini dapat diterapkan dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaturan beban kerja dan evaluasi sistem kompensasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Referensi

1. M. Ahmad, Z. Efdison, and Y. R., "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia cabang Sungai Penuh," *E-Journal Al-Dzahab*, vol. 4, no. 1, pp. 12–19, 2023.
2. M. Dunggio, A. Sukatmadjaya, and H. M., "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ata Internasional Industri," *Kinerja J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 15–31, 2021.
3. L. Erdawati and Y. M. Gunawan, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana," *Judicious*, vol. 3, no. 1, pp. 70–76, 2022. doi: 10.37010/jdc.v3i1.
4. I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
5. R. Jumantoro, U. Farida, and A. Santoso, "Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo," *J. Ekon., Manaj., dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, 2019.
6. E. Mahawati, I. Yuniwati, R. P. P. F. R., S. A. P. F. T., S. R. A., F. Q., S. A. P., M. I., D. I. K., and B. S., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
7. N. A. Mutiadi, A. Gunawan, and S. I., "Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bagi karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Mugai Indonesia," *Ikraith Ekonomika*, vol. 4, no. 3, pp. 193–203, 2021.
8. PT. Primanuka, *Company Profile PT. Primanuka* [PDF], Dokumen internal perusahaan, 2023.
9. S. R. Widyawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Noah Aletheia, 2018.
10. L. Weirauch et al., "Holacracy, a modern form of organizational governance predictors for person-organization-fit and job satisfaction," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, Art. no. 1021545, 2023. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1021545.