



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang

Irgi Ahmad Fahrezi, Yupiter Yancik, Suci Ayu Sudari
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta
irgi.af0209@gmail.com, yupiter@jgu.ac.id, suci@jgu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan rumah sakit. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624, yang berarti bahwa 62,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil serta pembagian beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan beban kerja agar produktivitas serta kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan meningkat.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik sesuai keinginan mereka, terutama jika dibandingkan dengan jenis sumber daya lainnya [1]. Organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap orang. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan benar [2]. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab atas seluruh operasi. Perjuangan individu di dalam perusahaan adalah dasar keberhasilan perusahaan [3].

Kompensasi menjadi salah satu elemen penting yang dapat membentuk kinerja karyawan, karena berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Pemberian kompensasi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat dianggap sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja [4]. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan perlu dipertimbangkan secara matang untuk menghindari penilaian subjektif yang diskriminatif. Kompensasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan usaha karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya kepada perusahaan akan menjadi motivasi yang signifikan [5]. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan [6].

Beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen yang digunakan untuk menentukan jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan oleh individu atau organisasi dalam periode tertentu guna menilai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi [7]. Beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang melampaui kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan, dan berbeda dari kemampuan karyawan yang tersedia pada saat itu [8].

Kinerja yang rendah bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan [9].

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya [10]. Kinerja terbaik dapat dicapai apabila perusahaan mampu merekrut karyawan dengan motivasi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar mereka dapat bekerja secara maksimal [11]. Kinerja karyawan adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi elemen utama dalam mendukung pembangunan dan percepatan kemajuan organisasi. Tanpa kinerja yang baik, jumlah sumber daya manusia yang besar justru dapat menjadi beban, sehingga organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi dan sejalan dengan tujuan perusahaan [12].

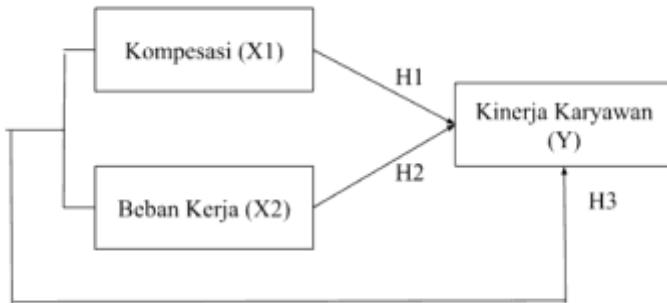
Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja terhadap karyawan tantangan kerja muncul dari tingginya beban kerja yang diberikan kepada karyawan Permasalahan tentunya akan merugikan citra terhadap Rumah sakit penurun ini juga di picu oleh besaran gaji, kompensasi dan beban kerja yang ada tentunya itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai perantara hubungan karyawan kepada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

Beberapa penelitian dari penjelasan latar belakang yang telah diberikan mencapai berbagai hasil, pada penelitian [13], yang menyelidiki hubungan antara kompensasi dan beban kerja karyawan di perusahaan jasa di hotel grand antares medan yang mendapatkan hasil, berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh [14], menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh atau negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh [15] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan [9], menyatakan bahwa beban kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini, peneliti berusaha memahami interaksi kompleks antara kompensasi dan beban kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Berdasarkan uraian beberapa hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang sama, namun dilaksanakan pada tempat yang berbeda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Kompenasasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah. Metode kuantitatif digunakan karena bersifat terstruktur. Pendekatan kuantitatif melibatkan penggunaan alat statistik dan teori objektif untuk menganalisis sifat hubungan antar variabel. Dengan menggunakan banyak teori sebagai acuan penelitian, pendekatan kuantitatif menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan statistik data angka dan kumpulan teori objektif. meneliti pengaruh atau hubungan antar variabel dengan berbagai alat pengujian berbasis angka-angka dan dijelaskan dengan pendekatan deduktif [16].



Gambar. 1 Kerangka Berfikir

3. Hasil dan Diskusi

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}		0.0000000
Mean		3.50827468
Std. Deviation		
Most Extreme Differences		0.089
Absolute		0.087
Positive		-0.089
Negative		
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.094
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		0.094
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		0.087
99% Confidence Interval	Upper Bound	
		0.102
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas didapatkan hasil Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,094. hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal karena nilai Exact Sig. (2-tailed) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini probabilitas statistik 0,094 > 0,05 yang berarti terdistribusi secara normal dan model regresi dalam penelitian in layak untuk digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolonieritas

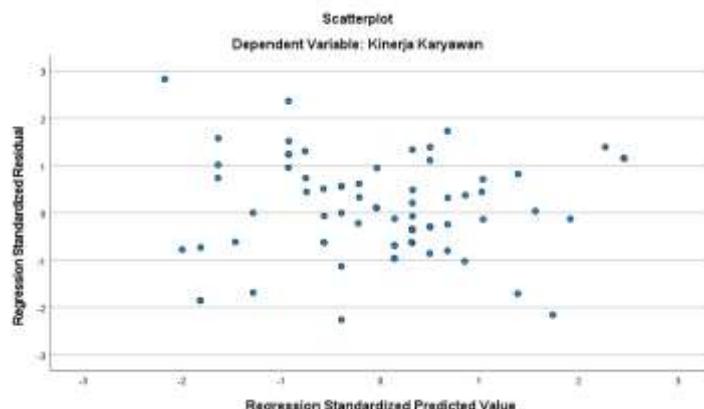
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.545	3.449	6.537	0.000		
	Kompensasi	0.003	0.073	0.003	0.968	0.755	###
	Beban Kerja	0.803	0.079	0.789	10.121	0.000	0.755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas disimpulkan bahwa variabel bebas yang berupa kompensasi dan beban kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance sebesar 0,755 > 0,1 dan VIF 1.325 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, pola titik menyebar acak titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal (nilai nol residual) tanpa membentuk pola tertentu, tidak ada pola khusus penyebaran residual tampak seragam baik di sisi kiri maupun kanan grafik, serta di sepanjang sumbu prediksi, Scatterplot ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 1.3 Hasil Uji t Kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.618	5.674		6.102	0
	Kompensasi	0.571	0.128	0.44	4.46	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 2025

Berdasar tabel 1.3 diketahui bahwa variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lain tidak berubah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,571 satuan setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi, menurut koefisien regresi (B) sebesar 0,571. Pengaruh ini dianggap signifikan secara statistik, menurut nilai t hitung 4,460 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Selain itu, kompensasi memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai standar koefisien (Beta) sebesar 0,440. Maka Hipotesis satu dapat diterima, sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang (Diterima)

Tabel 1.4 Hasil Uji t Beban Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.596	3.191		7.081	0
	Beban Kerja	0.805	0.069	0.79	11.74	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,805 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,805 satuan. Nilai t hitung sebesar 11,743 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai standardized coefficient (Beta) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi besar terhadap perubahan kinerja karyawan. Maka Hipotesis dua dapat diterima, sebagai berikut:

H2: Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang (Diterima)

2. Uji F (Simultan)

Tabel 1.5 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.545	3.449		6.537	0.000
	Kompensasi	0.003	0.073	0.003	0.041	0.968
	Beban Kerja	0.803	0.079	0.789	10.121	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 68,120 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Artinya, secara bersama-sama variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bahwa kompensasi dan beban kerja tidak hanya memiliki pengaruh secara individu, tetapi juga secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hasil dari temuan ini dapat memberikan panduan bagi manajemen dalam mengelola kedua aspek ini dengan baik guna mencegah terjadinya penurunan kinerj karyawan. Maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan Beban Kerja secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang (Diterima)

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mengukur varian dalam variabel dependen, di mana nilai yang digunakan adalah antara nol hingga satu (0-1), semakin mendekati angka satu maka varian variabel independen memberikan banyak proyeksi varian dalam variabel dependen [17]. Menghitung koefisien determinasi dapat dilihat dari kuadrat koefisien korelasi (R^2) yang selanjutnya di proyeksikan dalam bentuk persentase (%) [16]. Namun dalam penelitian ini hasil yang digunakan adalah nilai adjusted R square, karena hasil yang didapat akan lebih baik [17]. Berikut hasil uji koefisien determinasi yang didapat:

Tabel 1.6 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0.624	0.615	3.551
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1.6 Berdasarkan hasil data diatas, nilai R sebesar 0,790 menunjukkan hubungan yang kuat antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,624 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut dapat menjelaskan 62,4% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 37,6% yang tersisa dipengaruhi oleh faktor luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa, meskipun disesuaikan dengan cara yang tepat, model Namun, tingkat kesalahan prediksi rata-rata model terhadap data aktual ditunjukkan oleh nilai standar kesalahan estimasi sebesar 3,551.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, maka dapat disimpulkan: Kompenasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, maka hipotesis 1 (H1) dapat diterima. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan penetapan kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawannya untuk mencegah terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Sama halnya dengan kompensasi, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, maka hipotesis 2 (H2) diterima. Sehingga, melalui hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka saat ini dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan nilai-nilai perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, peningkat beban kerja karyawan akan sangat berdampak pada kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Pada hasil selanjutnya didapatkan analisis simultan, disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan, maka hipotesis 3 (H3) diterima. Dengan demikian penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kebijakan terkait kompensasi dan menurunkan beban kerja karyawan secara terus-menerus agar tidak terjadi penurun kinerja terhadap karyawan.

Referensi

1. Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees IAt PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. Best Journal of Administration and Management, 2(4), 163–171. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4>.
2. Novianti, A. T., Pambreni, Y., Yancik, Y., Tien, A., & Management, N. (2024). Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA) Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT. Anugrah Tangkas Transportindo.
3. Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.553>
4. Anggraeni, D. T., Ridho, A., & Sudari, S. A. (2024). THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AT PT CITRA INSANI GARDA SEMESTA (CIGS). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 621. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1505>
5. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

6. Siska Pertwi1, H. I. S. W. P. N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao.*
7. Alyaputri, K., & Pambreni, Y. (2024). Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT CITRAMAS MAJUTAMA. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research. Issue Period*, 8(3), 606–620. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.1558>
8. Pujihati, E., Adha, A., Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Berkah Prima Putra Bogor, P. P., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, S., & Studi Manajemen, P. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH PRIMA PUTRA BOGOR* (Vol. 4, Nomor 1).
9. Widodari, S. A., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA) The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok.*
10. Dewi, S. dan R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA PEKANBARU.
11. Nofriadi, F., Suriyanti, L. H., & Widiarsih, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA J&T PEKANBARU) (Vol. 3).
12. Ryan Syach, A., & Herawaty Purnama, Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Arsa Indonesia. 2(5). <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>
13. Rhoni Ilham Tampubolon. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ANTARES MEDAN.
14. Ramenus, O., Sekolah, S. K., Bisnis, T., Dua, M., Bitung, S., Kunci, K., Kompensasi, ;, Kerja, B., & Karyawan, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA PURANABILE ABADI BITUNG. *JURNAL SYNTAX FUSION*, 1(04).
15. Firmansyah, M., Nugrahaningsih, H., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 212–219.
16. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
17. Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metodologi Penelitian Komunikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.