



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15046-15054

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

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone

Andi Risma Amalia Arsyam, Ahmad Ac, Andi Hakib

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

rismaarsyam@gmail.com, ahmad@unismuh.ac.id, andihakib@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur melalui analisis statistik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi langsung serta studi dokumentasi guna mendukung kelengkapan dan keakuratan data penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial melalui uji t, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula beban kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,862 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memberikan kompensasi yang adil serta mengelola beban kerja secara proporsional agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya berkualitas tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan hasil pikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat berwujud, terlihat, dan terhitung. Namun dalam banyak hal hasil pikiran dan tenaga tersebut tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti misalnya gagasan untuk memecahkan suatu masalah, inovasi baru pada suatu produk atau jasa, atau ditemukannya prosedur kerja yang lebih efisien [1].

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan berdampak negatif terhadap pencapaian perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam organisasi karena berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan aktivitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan dan persaingan yang semakin ketat.[1].

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi. Berbagai faktor diketahui dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, serta aspek teknis lainnya. [2]

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan karyawan dalam bekerja. Karyawan mengharapkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkannya motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. [3]. Prinsip keadilan dalam

pemberian kompensasi juga sejalan dengan ajaran dalam Al-Qur'an sebagaimana dijelaskan dalam surah An- Nahl Ayat 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

innallâha ya'muru bil-'adli wal-ihsâni wa itâ'i dzil-qurbâ wa yan-hâ 'anil-fahsyâ'i wal-mungkari wal-baghyi ya'idhukum la'allakum tadzakkarûn

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah di kerjakan (Hermanis, 2019). Kompensasi terdiri atas kompensasi finansial meliputi gaji, upah, bonus dan insentif. Dan kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta pengakuan atas status dan pencapaian karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja. Sebaliknya, kompensasi rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain kompensasi, faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. [4].

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban lkerja yang terlalu tinggi, terutama jika tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. (Hasyim,2020). Beban kerja yang ditanggung karyawan sangat berat dan kemampuan fisiknya yang lemah akan mengakibatkan hambatan dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya. Seorang pekerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya agar tercapai keselarasan dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, di luar beban tambahan yang berasal dari lingkungan kerja atau kapasitas kerja [5]

Pabrik Gula Bone adalah unit dari PT Sinergi Gula Nusantara yang berada di bawah naungan Kementerian BUMN. Pabrik ini berlokasi di Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Pabrik gula Bone diresmikan pada tanggal 15 Oktober 1975 oleh bapak Presiden Soeharto. Dan merupakan pabrik gula pertama yang berdiri di Sulawesi dan menjadi sumber ekonomi di kawasan Indonesia. Pabrik ini bergerak di bidang jasa pengolahan tebu dan dalam menjalankan proses produksinya. Alasan utama mengapa PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone dipilih menjadi objek penelitian karena perusahaan ini merupakan salah satu pabrik gula yang cukup besar berada di Indonesia Timur. Dalam operasionalnya, perusahaan melibatkan banyak tenaga kerja dengan berbagai pertanggung jawaban yang menuntut kinerja optimal agar target dapat tercapai. Penelitian ini memiliki keunikan karena dilakukan pada industri Indonesia Timur yang memiliki karakteristik musiman dan beban kerja fluktuatif.

Fenomena dalam penelitian ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari berkurangnya produktivitas serta ketidakmampuan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan, yang dianggap belum sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan, terutama pada periode kerja yang intensif. Situasi ini menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang berdampak pada berkurangnya motivasi, semangat kerja, dan kualitas hasil kerja karyawan. Selain kompensasi, tingginya beban kerja juga berdampak pada kinerja karyawan, terutama saat musim penggilingan. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, sehingga karyawan kurang efektif dalam memanfaatkan waktu kerja dan menyelesaikan tugas. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini bisa menurunkan efisiensi kualitas kerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh [6] dengan judul “Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Khairi & Syahrian, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi. Namun terdapat perbedaan temuan terkait beban kerja penelitian yang dilakukan [8] menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan atau bahkan dapat menurunkan kinerja jika terlalu tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone”**

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dengan sifat penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel.[9]. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone yang berlokasi di Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2025. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka- angka sehingga dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data langsung PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone yang di berikan kepada peneliti. Data sekunder adalah data tidak langsung dari pihak kedua seperti dokumen-dokumen yang ada di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone berjumlah 183 orang. Sampel Penelitian adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan objek penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dari 2 variabel yaitu variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel (X1) Kompensasi, Variabel (X2) Beban Kerja, dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dengan melihat detail guna memperoleh informasi mengenai objek penelitian. Kuisisioner, yaitu pernyataan dalam bentuk kuisisioner yang telah disusun dan di sebarakan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan. Kuisisioner ini berfungsi untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden, dengan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian sehingga dapat menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan. Dokumentasi, yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS 25.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas p-plot. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel independen model regresi. Uji heteroskedastisitas adalah untuk memeriksa apakah dalam model regresi, terdapat perbedaan varians dari residual antar pengamatan. Serta melakukan analisis regresi linear berganda analisis ini merupakan teknik utama untuk menguji hipotesis penelitian secara kuantitatif.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara Uji Parsial (Uji t), Uji Model (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi. Uji parsial (uji t) di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel independen dan dependen. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai dengan 1, di mana semakin besar koefisien determinasi, maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pabrik Gula Bone berada di desa Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone. Sejarah berdirinya Pabrik Gula Bone berawal dari terbitnya keputusan MPRS No. II Tahun 1960 tanggal 19 Juli 1960 yang menjadi dasar kerja sama ekonomi Indonesia dan Czechoslovakia, termasuk rencana pembangunan pabrik gula Bone. Namun pada tanggal 23 Agustus 1966 proyek tersebut dinyatakan mengalami slow down. Perkembangan kembali terjadi pada 16 Agustus 1972 melalui penandatanganan kontrak PN Perkebunan XIX dan Booker Agricultural and Technical Service Ltd. (BATS), London, untuk melakukan survei, penelitian, dan perencanaan pembangunan pabrik.

Pada 6 Desember 1973 pemerintah menetapkan pendirian Perusahaan Umum (Perum) Gula Bone melalui peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 1973. Setahun kemudian, pada 13 Desember 1974, Perum Gula Bone dibubarkan dan statusnya dialihkan menjadi Perseroan (Persero) Eks PNP XXX, yang kemudian melandasi pembentukan PT Perkebunan X (Persero) pada awal Mei 1981. Pabrik Gula Bone resmi beroperasi setelah diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada 15 Oktober 1975 bersamaan dengan pelaksanaan giling perdana.

Selanjutnya, pada 25 Desember 1991 Pabrik Gula Bone menjadi unit produksi PT Perkebunan XXXI (Persero). Restrukturisasi pada 9 Mei 1994 menyatukan PYP XXXI (Persero), PTP XXVIII (Persero) Grup dengan PTP XXXIII sebagai induk. Pada 22 April 1996 nama PTP XXXII (Persero) Group diubah menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero)

Manajemen Pabrik Gula Bone kemudian dialihkan kepada PT Rajawali Nusantara Indonesia (Perserp) pada 7 September 2007, dan selanjutnya kepada PTP Nusantara X (Persero) pada 18 Agustus 2009. Perubahan terakhir terjadi pada 10 Oktober 2022 ketika PT. Sinergi Gula Nusantara resmi bergabung ke dalam PTPN, sehingga pengelolaan pabrik gula bone berada di bawah struktur perusahaan tersebut hingga saat ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan sifat penelitian menggunakan metode penelitian asiatif bantuan program bantuan SPSS 2025. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Melalui analisis ini, dapat diketahui arah hubungan serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel melalui serangkaian uji statistik.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistika untuk memodelkan hubungan linier antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		5,543	2,940		1,886	,000
X1	Kompensasi	,523	,066	,618	7,976	,000
X2	Beban Kerja	,338	,075	,349	4,501	,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil analisis menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 5,542 + 0,523(X_1) + 0,338X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan (%)

X1 = Kompensasi (%)

X2 = Beban Kerja (%)

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut

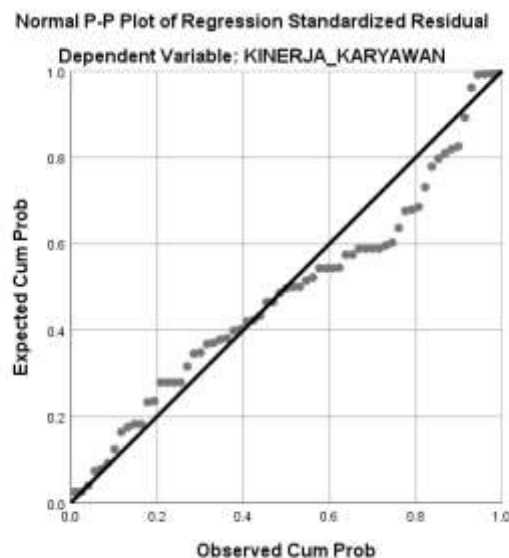
- 1) Kinerja Karyawan(Y) – Konstanta 5,543
Nilai konstanta sebesar 5,543 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan beban kerja dianggap tetap atau bernilai konstan, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,54%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja, tetapi juga oleh faktor lain di luar model penelitian.
- 2) Kompensasi (X1) – Koefisien 0,523
Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat berperan sebagai salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Beban Kerja (X2) – Koefisien 0,338
Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,338 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel konstan. Hal ini dapat disebabkan karena beban kerja yang masih berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis regresi. Uji ini meliputi Normalitas, Multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik membantu memastikan bahwa model regresi yang dibangun valid dan dapat diandalkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan menggunakan histogram dan P-P-Plot.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P P-Plot

Sumber : Lampiran 4

Hal ini diperkuat oleh hasil analisis P-P Plot pada gambar 4.3, di mana titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

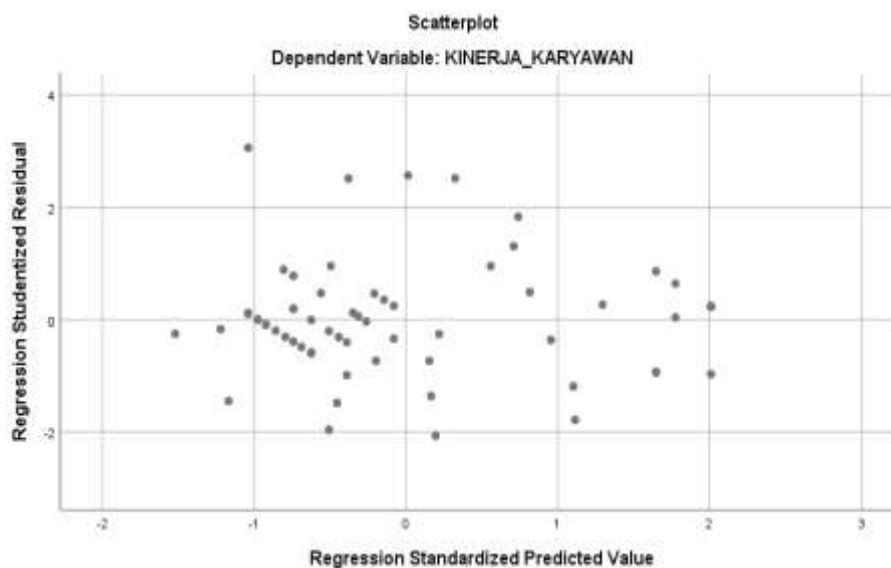
Multikolinearitas			
Variabel		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
X1	Kompensasi	0,692	1,445
X2	Beban Kerja	0,692	1,445

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.10 diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar $(0,692 > 0,10)$ dan nilai VIF sebesar $(1,445 < 10)$ pada variabel Kompensasi dan Beban Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot residual menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa variansi dari residual adalah konstan, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel yang dipertimbangkan. Akibatnya, karena peneliti menggunakan uji kuantitatif, hipotesis statistik H_a dan H_o diperlukan. Hipotesis adalah

anggapan sementara yang harus di uji kebenarannya tentang hipotesis penelitian dan membantu proses penelitian berjalan dengan baik.

a. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 4.12 Hasil Uji Persial (Uji t)

Model		Standardized Coefficients	t – Hitung	t - Tabel	Sig	Keterangan
		Beta				
(Constant)			1,886	1,998	,000	
X1	Kompensasi	,618	7,976	1,998	,000	Hipotesis diterima
X2	Beban Kerja	,349	4,501	1,998	,000	Hipotesis diterima

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Hasil Uji t pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel Kompensasi diperoleh t-hitung (7,976) > t-tabel (1,998). Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.
- 2) Variabel Beban Kerja diperoleh t-hitung (4,501) > t-tabel (1,998). Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan.

b. Uji Model (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel secara simultan terhadap Kinerja Karyawan :

Tabel 4.13 Hasil Model (Uji f)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F- Hitung	F-Tabel	Sig.
1	Regression	533,007	2	266,503	89,422	3,15	,000 ^b
	Residual	184,778	62	2,980			
	Total	717,785	64				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							
b. Predictors: (Constant), beban Kerja, Kompensasi							

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel Uji F pada tabel 4.13, Diperoleh F-Hitung sebesar 89,422 > T-Tabel sebesar 3,15. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,862 ^a	,743	,734	1,726
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel 4.14, nilai R square sebesar 0,862 berarti 74,3% perubahan Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Beban Kerja, sedangkan 25,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Hasil fakta dilapangan mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone merasa bahwa kompensasi yang diterima menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara teori, hasil ini sejalan dengan konsep Job Demands Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari job resources yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusinya, maka mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, di antaranya:

- Penelitian Yurianto et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[10]
- Penelitian Yani & Ahmad (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[11]
- Penelitian Rika Widianita (2023) yang juga menemukan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan secara tepat, adil, dan sesuai dengan beban kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.[12]

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone masih berada pada batas optimal (optimal *workload*), sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan, terutama pada musim produksi yang membutuhkan intensitas kerja tinggi. Secara teoritis, beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja. Namun, dalam konteks penelitian ditemukan fenomena yang berbeda, yaitu beban kerja justru meningkatkan kinerja karena ada nya faktor motivasi, target produksi serta sistem kerja berbasis output. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang terstruktur, memiliki target yang jelas, serta didukung dengan manajemen waktu yang baik akan membuat karyawan lebih produktif dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, dalam konteks lapangan (sesuai fenomena penelitian), beban kerja yang terlalu tinggi juga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan agar beban kerja tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands Resources (JD-R), di mana beban kerja termasuk dalam job demands. Jika beban kerja masih dalam batas kemampuan dan diimbangi dengan sumber daya yang cukup (seperti kompensasi), maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika berlebihan, dapat menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, antara lain:

- Penelitian Neksen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[13]
- Penelitian Nofriadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[14]
- Penelitian Amalia et al. (2023) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.[15]

Namun, terdapat juga penelitian yang berbeda seperti Alfian & Guswinta (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh, terutama jika terlalu tinggi justru menurunkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja bersifat situasional tergantung kondisi organisasi dan kemampuan karyawan.

4. Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Bone. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- [1] R. I. Tampubolon, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan," *Juripol*, vol. 4, no. 1, pp. 457–472, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i1.11449.
- [2] P. Yolanda, H. S. Widiyana, E. Yuliasesti, and D. Sari, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi," vol. 8, no. 2, pp. 148–157, 2022.
- [3] B. Mangkuluhur and N. Oktavianti, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . JOHN CRANE INDONESIA JAKARTA SELATAN THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . JOHN CRANE INDONESIA SOUTH JAKARTA," no. April, pp. 6973–6983, 2025.
- [4] L. Filzana, "Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," vol. 1, no. 2, pp. 216–226, 2024.
- [5] Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, and Catur Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *J. Sinar Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 105–115, 2021, doi: 10.56338/jsm.v8i2.1645.
- [6] S. Nurhasanah, "Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Perfect Educ. Fairy*, vol. 2, no. 3, pp. 142–152, 2024, doi: 10.56442/pef.v2i3.844.
- [7] R. H. KHAIRI and S. SYAHRAN, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Trisakti Sch. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 11–22, 2022, doi: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1558.
- [8] A. Alfian and R. Guswinta, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok," *J. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 653–665, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i2.349.
- [9] M. E. M. Mendur, H. N. Tawas, and F. V. Arie, "Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk Dan Atmosfer Toko Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Immanuel Sonder," *J. Emba*, vol. 9, no. 3, p. 1079, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35296/33013>.
- [10] Yuriyanto, Armansyah, and Marsudi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato," *J. Inov.*, vol. 1, no. 12, pp. 2665–2668, 2021, [Online]. Available: <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>.
- [11] A. Yani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 2, pp. 5185–5188, 2022.
- [12] D. Rika Widianita, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Abadi," *AT-TAWASSUTH J. Ekon. Islam*, vol. VIII, no. 1, pp. 1–19, 2023.
- [13] A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021, doi: 10.47747/jnmprsdm.v2i2.282.
- [14] F. Nofriadi, L. H. Suriyanti, and D. Widiarsih, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada J&T Pekanbaru)," *Pros. Semin. Nas. Ekon. Bisnis Akunt.*, vol. 3, pp. 452–462, 2023.
- [15] R. Amalia, I. Akhmad, and A. Kusumah, "Beban Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Nakes RSD Madani Kota Pekanbaru," *Pros. Semin. Nas. Ekon. Bisnis Akunt.*, vol. 3, pp. 1197–1207, 2023.