

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT ALLI KREASINDO MANDIRI

The Influence of Compensation and Workload on Employee Performance at PT Alli Kreasindo Mandiri

Miftachul Rachmah¹, Suharini²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi; Miftachul Rachmah

Email: miftachulrachmah@gmail.com *¹, suharini.suh@bsi.ac.id ²

Informasi Artikel:

Diterima 10, 15, 2025

Disetujui 10, 21, 2025

Diterbitkan 10, 21, 2025

Keywords:

Compensation,
Workload, Employee
Performance

Kata kunci:

Kompensasi, Beban
Kerja, Kinerja
Karyawan

Abstract. The research aims to determine the influence of compensation and workload on employee performance at PT Alli Kreasindo Mandiri. A quantitative approach is used in this research, with data collection through questionnaires to 45 respondents. The analysis technique applied is multiple linear regression. The partial test results show that compensation significantly affects employee performance as indicated by the t-count value = 3.259 > t-table = 2.018 and a significance value of 0.002 < 0.05. Likewise, workload significantly affects employee performance as noted in the t-count value of 2.469 > t-table 2.018 and a significance value of 0.018 < 0.05. Simultaneous test through f-test indicates that both independent variables together have a significant effect, f-count = 23.915 > f-table = 3.220 and significance value 0.000 < 0.05. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) value of 0.532 indicates that 53,2% of employee performance variation is explained by this model. The implication of this finding is the importance of appropriate and fair compensation, as well as a balanced workload, to improve or realize employee performance in accordance with company expectations.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alli Kreasindo Mandiri. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian skripsi ini, dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 45 responden. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 3.259 > t-tabel 2.018 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Demikian pula, dengan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung 2.469 > t-tabel 2.018 dan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Uji simultan melalui uji F mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan, f-hitung = 23.915 > f-tabel = 3.220 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.532 menunjukkan bahwa 53,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model ini. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya kompensasi yang sesuai dan adil, serta beban kerja yang seimbang untuk meningkatkan maupun mewujudkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dinamis dan faktor kunci keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi target utama perusahaan untuk menjaga stabilitas dan profitabilitas, terutama dalam konteks pasar global yang kompetitif. Keberhasilan pencapaian kinerja ini sangat bergantung pada pengelolaan dua faktor krusial, yaitu kompensasi dan beban kerja (Ramenusa & Kedale, 2021)

Kompensasi adalah instrumen penting untuk memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada hasil kerja dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Kompensasi yang layak, oleh karena itu, berpotensi signifikan dalam mendorong motivasi dan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian, (Herudini Subariyanti, 2021), menyatakan bahwa kompensasi dapat dipandang sebagai suatu hal esensial yang perlu diperhatikan sebagai timbal balik yang setara dengan beban tanggung jawab karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi variabel penentu kinerja. Karyawan mengemban tugas yang diberikan untuk merelisasikan visi dan misi perusahaan. Namun, beban kerja yang melampaui kapasitas karyawan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. (Nurhasanah et al., 2022), menegaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menciptakan ketegangan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Perusahaan harus memastikan ketepatan beban kerja agar sejalan dengan kapabilitas karyawan, memungkinkan mereka mencari target tanpa mengalami *burnout*.

Bisnis percetakan reklame dapat dikatakan salah satu bisnis yang sangat dibutuhkan oleh berbagai kalangan, mulai dari perusahaan pemerintahan maupun swasta, lembaga pendidikan, hingga individu. Sektor ini dikenal memiliki keunikan tersendiri yang menjadikan berbeda dari jenis usaha lainnya. Hal itu selaras dalam penelitian, (Nirmala & Urip, 2016) yang menyatakan usaha percetakan merupakan layanan jasa yang sangat dibutuhkan oleh publik dan kalangan bisnis di berbagai aspek.

Berdasarkan tinjauan ini, penelitian pada PT Alli Kreasindo Mandiri menjadi relevan dan urgen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana harmonisasi antara pemberian kompensasi yang memadai dan penetapan beban kerja yang proposional dapat mempengaruhi dan membentuk kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan pendekatan deduktif untuk menguji hipotesis.

- A. Variabel Penelitian: Variabel Independen adalah Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2). Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).
- B. Populasi dan Sampel: Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi subjek penelitian, yang terdiri dari jumlah individu, baik jumlahnya terbatas maupun tidak terbatas, hal ini diungkapkan Sumarni dalam (Rinaldi et al., 2021). Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Alli Kreasindo Mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel adalah 45 responden.

C. Teknik Analisis Data: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dengan serangkaian pengujian:

1. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas).
2. Uji Asumsi (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas).
3. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F).
4. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alli Kreasindo Mandiri pada 2025. Data yang digunakan merupakan data primer dari hasil penyebaran kuesioner yang telah di olah menggunakan aplikasi statistik, yaitu SPSS versi 22. Sampel yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, yang di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Untuk mengetahui pola pengujian, maka digunakan analisis statistik deskriptif sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif.

Uji Kualitas Data

Uji validitas Dalam penelitian yang mempergunakan kuesioner, uji kualitas data sangatlah penting. Tujuan utama dari uji ini ialah untuk memastikan keaslian dan akurasi data yang terkumpul. Uji kualitas data instrumen tersebut dapat dilakukan melalui kualitas ialah uji yang diperlukan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner. Uji ini memiliki tujuan supaya data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan keasliannya. Uji instrumen kualitas data dapat dilakukan melalui 2 tahap pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk memastikan alat ukur benar-benar mengukur konsep yang dituju, khususnya dalam mengevaluasi kuesioner. Dalam proses ini, setiap item pertanyaan maupun pernyataan dikorelasikan dengan total keseluruhan jawaban pada variabelnya. Penentuan validitas didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t hitung diambil dari *Pearson Correlation*, sedangkan t tabel ditentukan menggunakan rumus $N - 2$ pada kolom df , di mana N adalah jumlah responden (Darma, 2021).

Tabel 1. Uji Validitas X1, X2, dan Y

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	0,842	0,2940	Valid
	X1.2	0,639	0,2940	Valid
	X1.3	0,749	0,2940	Valid
	X1.4	0,716	0,2940	Valid
	X1.5	0,856	0,2940	Valid
	X1.6	0,639	0,2940	Valid
	X1.7	0,660	0,2940	Valid
	X1.8	0,629	0,2940	Valid
	X1.9	0,577	0,2940	Valid
	X1.10	0,574	0,2940	Valid
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Hasil
	X2.1	0,630	0,2940	Valid

	X2.2	0,577	0,2940	Valid	
Beban Kerja (X2)	X2.3	0,581	0,2940	Valid	
	X2.4	0,771	0,2940	Valid	
	X2.5	0,706	0,2940	Valid	
	X2.6	0,712	0,2940	Valid	
	X2.7	0,666	0,2940	Valid	
	X2.8	0,526	0,2940	Valid	
	X2.9	0,527	0,2483	Valid	
	X2.10	0,510	0,2940	Valid	
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,582	0,2940	Valid
		Y.2	0,612	0,2940	Valid
Y.3		0,740	0,2940	Valid	
Y.4		0,627	0,2940	Valid	
Y.5		0,533	0,2940	Valid	
Y.6		0,457	0,2940	Valid	
Y.7		0,491	0,2940	Valid	
Y.8		0,864	0,2940	Valid	
Y.9		0,794	0,2940	Valid	
Y.10		0,594	0,2940	Valid	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil **Tabel 1**, menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada kuesioner, yaitu valid untuk variabel penelitian kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dari hasil nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat diandalkan dan konsisten. Esensi dari uji reliabilitas adalah mengukur variabel melalui pertanyaan maupun pernyataan yang ada dalam instrumen. Proses uji reliabilitas melibatkan perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat atau taraf signifikan yang ditetapkan. Nilai tingkat atau taraf signifikan ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian 0,6 (Darma, 2021).

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
Kompensasi	0,872	0.6	Reliabel
Beban Kerja	0,818	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,818	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

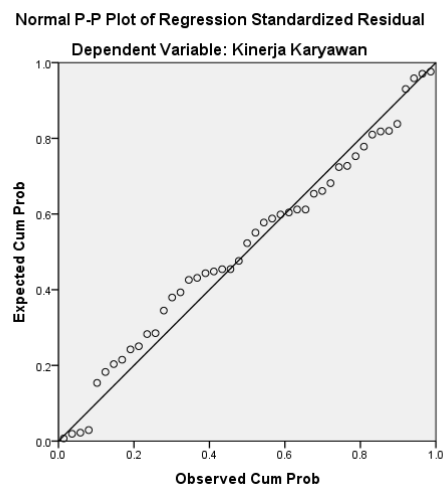
Berdasarkan **Tabel 2**, terlihat bahwa semua instrumen pernyataan dalam kuesioner menunjukkan reliabel untuk variabel penelitian kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60 pada setiap variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan distribusi data. Pengujian ini berfokus pada 2 aspek, yaitu menentukan apakah distribusi variabel bebas dan terikat bersifat normal dan mengevaluasi konsistensi varian residual antar pengamatan. Untuk penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup 3 jenis pengujian, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data dan residual terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Grafik Histogram. Histogram adalah metode visual yang digunakan untuk menilai distribusi data. Alat ini membantu kita melihat bagaimana data tersebar atau terdistribusi.



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Histogram

Hasil **Gambar 1**, yang merupakan uji normal bentuk *P-P Plot*, memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik residual pada grafik tersebut konsisten dengan alur garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data dari seluruh pernyataan kuesioner pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Soewignyo et al., 2022), uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak adanya korelasi kuat (interkorelasi atau kolinearitas) antar variabel bebas dalam model regresi. Interkorelasi ini diperiksa melalui nilai korelasi antar variabel bebas, nilai VIF, dan nilai tolerance. Jika nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.498	3.386		5.168	.000		
Kompensasi	.359	.110	.455	3.259	.002	.570	1.754
Beban Kerja	.260	.105	.345	2.469	.018	.570	1.754

a. Dependent Variable: Kinerja

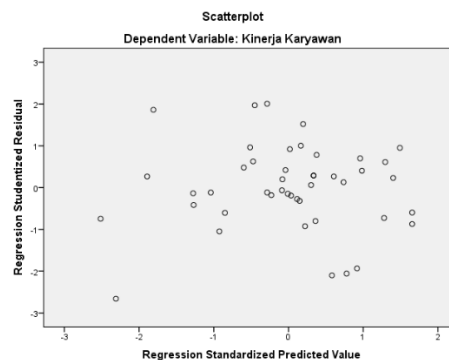
Sumber: Data primer diolah (2025)

Pada **Tabel 3**, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja memiliki nilai *tolerance* 0.570 yang memiliki arti > 0.10 . Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel ini adalah 1.754, yang memiliki arti < 10 . Hal ini menegaskan bahwa tidak adanya indikasi multikolinearitas di antara pernyataan variabel bebas dalam kuesioner kompensasi dan beban kerja dalam model regresi ini, yang berarti tidak saling berkorelasi secara signifikansi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam buku penelitian karya (Widana & Muliani, 2020), untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada model regresi, dapat memakai metode *scatterplot*, yaitu diagram dengan sumbu Y dan X. Berikut kriteria di mana gejala heteroskedastisitas tidak terjadi, yaitu:

- 1) Titik-titik data tersebar di sekitar angka 0 (di atas dan di bawahnya) tanpa membentuk pola yang jelas.
- 2) Penyebaran titik tidak membentuk pola gelombang yang menyempit dan melebar.



Sumber: Data primer diolah (2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Scatterplot

Berdasarkan hasil **Gambar 2**, menggambarkan pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* menyatakan bahwa titik-titik tidak membentuk pola spesifik atau susunan teratur di atas atau di bawah angka 0 pada garis sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model

regresi yang diterapkan untuk variabel bebas, yaitu kompensasi dan beban kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan dalam proses penelitian untuk memastikan apakah terdapat hubungan sebab akibat antar variabel bebas dan variabel terikat, pernyataan tersebut disampaikan dalam buku (Nugraha, 2022).

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.498	3.386		5.168	.000		
	Kompensasi	.359	.110	.455	3.259	.002	.570	1.754
	Beban Kerja	.260	.105	.345	2.469	.018	.570	1.754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan **Tabel 4**, menyajikan hasil analisis regresi linier berganda, yang menghasilkan persamaan, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17.498 + 0,359X_1 + 0,260X_2 + e$$

Yang memiliki arti, sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta variabel kinerja karyawan senilai 17.498, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja diasumsikan nol, nilai angka kinerja karyawan adalah 17.498.
- 2) Nilai konstanta variabel kompensasi sebesar 0.359, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,359 (35,9%).
- 3) Nilai konstanta variabel beban kerja sebesar 0.260, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,260 (26%).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam konteks regresi berganda, uji ini berfungsi untuk menetapkan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individual (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 5. Hasil Uji t X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.498	3.386		5.168	.000
	Kompensasi	.359	.110	.455	3.259	.002
	Beban Kerja	.260	.105	.345	2.469	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan pada **Tabel 5**, diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar $3.259 > 2.018$ dan diikuti nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Sedangkan, nilai t hitung beban kerja sebesar $2.469 > 2.018$ dan diikuti nilai signifikansi sebesar $0.018 < 0,05$. Hal ini mengartikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam pernyataan (Nugraha, 2022), uji f diterapkan untuk menentukan apakah variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696.970	2	348.485	23.915	.000 ^b
	Residual	612.008	42	14.572		
	Total	1308.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan **Tabel 6**, hasil uji f variabel penelitian, maka dengan ini dapat diketahui bahwa f hitung variabel kompensasi dan beban kerja sebesar $23.915 > f$ tabel 3.220, serta diikuti nilai sig variabel kompensasi dan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga seluruh pernyataan variabel bebas dalam kuesioner penelitian ini memiliki pengaruh besar secara simultan atau bersama-sama, dengan artian secara simultan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel bebas kompensasi dan beban kerja berpengaruh besar menjelaskan terkait variabel terikat kinerja karyawan secara bersamaan dalam model regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya berfungsi untuk menilai sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 memiliki rentang dari nol hingga satu. Jika nilai R^2 semakin tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen semakin mampu menjelaskan perilaku variabel dependen. Pernyataan tersebut didapatkan dalam buku penelitian (Nugraha, 2022).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.510	3.817

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil **Tabel 7**, hasil uji koefisien determinasi simultan, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.532. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja dalam model regresi memiliki kemampuan besar dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan 53% (nilai presentase setelah pembulatan), sisanya 47% (nilai presentase setelah pembulatan) yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen dalam penelitian lain

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan terhadap Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Hasil uji t, variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terdapat **pengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan dibuktikan nilai t hitung > t tabel pada variabel Kompensasi (X1), sebesar 3.259 > 2.018 serta diikuti nilai signifikan variabel Kompensasi (X1), sebesar 0.002 < 0.05.
2. Hasil uji t, variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terdapat **pengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan dibuktikan nilai t hitung > t tabel pada variabel Beban Kerja (X2), sebesar 2.469 > 2.018 serta diikuti nilai signifikan variabel Kompensasi (X1), sebesar 0.018 < 0.05.
3. Uji f, variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga **H0 ditolak dan Ha diterima** dengan nilai f hitung > f tabel, sebesar 23.220 > 3.220 serta diikuti nilai signifikan, sebesar 0.000 < 0.05.

4. Hasil keseluruhan pengujian Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) dalam model regresi menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53% (nilai setelah pembulatan), sedangkan sebesar 47% (nilai setelah pembulatan) dijelaskan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Saran utama untuk perusahaan, mengingat kompensasi dan beban kerja signifikan mempengaruhi kinerja, PT.Alli Kreasindo Mandiri wajib merevisi kompensasi dan tunjangan agar kompetitif. Selain itu, perlu dipastikan beban kerja selalu proposional dengan melakukan evaluasi berkala dan memberikan dukungan yang memadai.

Saran untuk peneliti mendatang, studi ini dapat dijadikan landasan. Disarankan untuk memperbesar sampel dan objek penelitian ke industri lain. Untuk hasil yang lebih menarik, memasukkan variabel tambahan seperti, motivasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2*. Guepedia.com.
- Herudini Subariyanti. (2021). *admin,+b-5+Herudini (1)*. 23.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nirmala, & Urip, C. R. (2016). *STRATEGI MEMENANGKAN PERSAINGAN PADA BISNIS PERCETAKAN DI KOTA PURWOKERTO*.
- Nugraha, B. (2022). *PENGEMBANGAN UJI STATISTIK: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik (Cetakan Pe)*. PENERBIT PRADINA PUSAKA.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA PURANABILE ABADI BITUNG*. <https://fusion.rifainstitute.com/index.php/fusion/article/view/112/416>
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., & Syaiful. (2021). Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik. *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur Dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)*, 1(1), 309–315.
- Soewignyo, T. I., Septiani, & Maruru, J. V. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Universitas Klabat Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dalam Pembayaran Tagihan Spp. *Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 117–141.
- Widana, W. I., & Muliani, L. P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (ed.)). KLIK MEDIA.