



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal

Indah Aminah Putri*, Budi Gaumata Siregar

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v6i1.4205>

*Correspondence: Indah Aminah Putri

Email: indahaminahputri308@gmail.com

Received: 28-04-2026

Accepted: 09-05-2026

Published: 18-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

impact on employee performance. This study successfully demonstrates that the R-squared value of 0.251 multiplied by 100% equals 25.1%, with the additional variables accounting for 74.9%. Furthermore, the variables of workload and compensation show a moderate correlation of 0.501 with employee performance at Lopo Mandheling Coffee Panyabungan in Mandailing Natal Regency, falling within the correlation interval of 0.40–0.599.

Keywords: Workload, Remuneration, Employee Performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Lopo Mandheling Coffee. Penelitian ini dilatarbelakangi pada masalah bahwa kafe setiap hari buka tanpa ada libur sehingga menjadikan tugas yang berat bagi karyawan dan efek kelelahan. Masalah lain karena beban kerja yang cukup besar ditanggung karyawan karena pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Selain itu karyawan juga tidak mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Permasalahan-permasalahan ini berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan observasi dan penyebaran angket untuk mengumpulkan data. Studi ini melibatkan 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berdampak positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 1,875 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,777. Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berdampak positif. Hasil dari uji simultan diperoleh nilai f-hitung sebesar 5,191. Nilai f-hitung ini lebih besar dari nilai f-tabel 3,316 ($5,191 > 3,316$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan ketiga diterima. Ini berarti bahwa beban kerja dan kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Studi ini membuktikan dengan sukses bahwa nilai R Square sebesar $0,251 \text{ kali } 100\% = 25,1\%$, dan variabel tambahan menyumbang $74,9\%$. Selain itu variabel beban kerja dan kompensasi menunjukkan hubungan yang sedang sebesar 0,501 terhadap kinerja karyawan pada Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, yang berada pada interval korelasi 0,40–0,599.

Katakunci: Beban kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam aktifitas suatu pekerjaan, keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif ([Aini & Sudiarti, 2022](#)). Penilaian sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melihat hasil kerjanya melalui kinerja yang dihasilkannya ([Daulay et al., 2019](#)). Sebuah perusahaan dapat menunjukkan rendahnya tingkat kinerja karyawannya berdasarkan besarnya gaji dan tunjangan yang diberikannya, serta tingkat kehadiran di tempat kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan penggunaan waktu yang tidak efektif ([Isvandiari & Fuadah, 2017](#); [Putra et al., 2026](#)).

Bidang usaha pelayanan makanan atau cafe saat ini adalah salah satu bisnis atau usaha yang juga mengalami ketatnya persaingan ([Halimah et al., 2026](#); [Hutabarat et al., 2023](#)). Banyak kafe telah muncul di Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, dan salah satunya adalah Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, di mana orang dapat bersantai dan menikmati makanan dan minuman. Sejak 2018, Loko Mandheling Coffee Panyabungan di Kabupaten Mandailing Natal dimiliki oleh Riki Wijayadi. Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal memiliki desain yang menarik sehingga pelanggan merasa nyaman dan betah berlama-lama di sana. Selain itu, lokasinya yang strategis dan produknya yang berkualitas menarik pelanggan untuk membeli barang-barang yang ditawarkan oleh café. Jumlah kafe yang meningkat di Panyabungan II Kabupaten Mandailing Natal ini menyebabkan persaingan yang ketat.

Sebagai hasil dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, saudara Dayat (2026) menyatakan bahwa mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka dan bahwa kompensasi tersebut dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Selain itu, ada kecemburuan terhadap pemberian kompensasi seperti tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Ini akan berdampak pada kinerja karyawan, menurunkan kinerjanya. Namun, jika kompensasi diberikan sesuai dengan hasil kerja, tentu saja akan meningkatkan kinerja. Sebagai hasil dari wawancara dengan saudara Hamdah (2026) yang bekerja di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, diketahui bahwa bekerja di tempat kerja yang biasanya buka setiap hari dapat menjadi tantangan bagi para pekerja. Mereka tidak hanya membuat makanan dan minuman sesuai pesanan pelanggan. Beberapa tugas penting lainnya termasuk membuat daftar barang yang harus diambil untuk stock opname dalam jangka waktu tertentu, menggunakan aplikasi di mesin kasir untuk menyesuaikan data pada akhir shift, dan juga harus mampu berurusan dengan berbagai karakter pelanggan setiap hari.

Menurut Hamdah (2026), ada juga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaikannya. Akibatnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Karena pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, karyawan harus menanggung lebih banyak tugas. Selain itu, ada karyawan yang masih kurang puas dengan kompensasi tersebut. Karyawan berharap Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dapat memberikan kompensasi yang lebih baik berdasarkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, bekerja di kafe yang biasanya buka setiap hari dapat menjadi beban kerja. Kedua, beban kerja yang lebih besar dipikul oleh karyawan karena pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Terakhir, gaji yang diberikan kepada karyawan Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan serta meringkas berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi ([Mudrajad, 2019](#)). Lokasi penelitian adalah bisnis di mana pelanggan atau pelanggan yang akan diteliti dilayani. Penelitian ini dilakukan di empat (empat) lokasi: Lopo Mandheling Coffee SPBU Aek Galoga, Aek Lapan, Aek Godang, dan Pasar Lama Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Pemilik Lopo Mandheling Coffee SPBU adalah Riki Wijayadi. Waktu Penelitian adalah waktu yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian ini selama waktu yang ditentukan.

Menurut ([Sugiyono, 2019](#)), populasi adalah kelompok objek penelitian yang digunakan untuk pengambilan sampel penelitian untuk menghasilkan temuan yang akan diamati atau diteliti. Penelitian ini melibatkan 34 pekerja di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan, yang terletak di Kabupaten Mandailing Natal. Sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden yang bekerja di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yang akan menjawab pernyataan dari kuisisioner.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan link google form yang berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Link google form disebarkan melalui pesan singkat kepada masing-masing responden. Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Pertama-tama data hasil kuesioner diimpor ke dalam excel, dilakukan data cleaning. Selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan software SPSS. Tahapan analisis data yang dilakukan mulai dari uji kualitas data, dilanjutkan uji asumsi klasik, uji model, dan uji hipotesis. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Sementara itu, uji asumsi klasik terdapat beberapa uji yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji model dengan analisis regresi linier berganda, dan terakhir adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Nilai pertanyaan uji validitas dihitung dengan menghubungkan jumlah pertanyaan individu atau total dengan jumlah total yang akan digunakan untuk setiap variabel (Sujarweni, 2015). Untuk melakukan uji signifikansi, nilai r hitung dan rtabel dibandingkan jika degree of freedom (df) = n-2. Jadi, karena n adalah jumlah sampel, tingkat kebebasan (df) = n-2 adalah 34-2 = 32, rtabel dalam penelitian ini berada di urutan ke 32 dan memiliki signifikansi 5% atau 0,05, yaitu 0,338.

Tabel 1: Hasil uji validitas

Pernyataan	r-tabel: 0,338				Keterangan
	r-hitung variabel beban kerja	indicator	r-hitung variabel kompensasi	indicator	
Soal 1	0,646		0,672		Valid
Soal 2	0,479		0,636		Valid
Soal 3	0,755		0,592		Valid
Soal 4	0,602		0,730		Valid
Soal 5	0,734		0,363		Valid
Soal 6	0,588		0,636		Valid
Soal 7	0,755		0,724		Valid
Soal 8	0,479		0,499		Valid
Soal 9	0,734		0,509		Valid
Soal 10	0,816		0,568		Valid
Soal 11	0,588		0,540		Valid
Soal 12	0,630		0,672		Valid

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Angket yang mengandung variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dari pernyataan 1 hingga 12 dianggap valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu tingkat keterbatasan alat penelitian. Alat yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama dikenal sebagai reliabilitas. Tingkat signifikansi dan nilai cronbach alpha dapat dibandingkan. Jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60, atau 60%, maka data tersebut dianggap reliabel (Nur & Masyuri, 2021).

Tabel 2: Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	α = 0,05	Hasil
1.	Beban Kerja (X1)	0,876	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,833	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Menurut tabel 2, variabel beban kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Nilai cronbach alpha variabel beban kerja (X1) adalah 0,876, sedangkan nilai cronbach alpha variabel kompensasi (X2) adalah 0,833, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,848.

c. Uji Normalitas

Studi ini melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi residu yang diteliti normal. Ini dilakukan dengan menggunakan diagram histogram yang didasarkan pada nilai Kolmogorov-Smirnov, salah satu uji statistik yang digunakan bersama dengan analisis grafik untuk menguji normalitas data (Zulfikar, 2018).

Tabel 3: Hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>				
				Unstandardized Residual
N				34
Normal Parameters^{a,b}	Mean		.0000000	
	Std. Deviation		4.40131150	
Most Extreme Differences	Absolute		.122	
	Positive		.054	
	Negative		-.122	
Test Statistic				.122
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.653 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.640	
		Upper Bound	.665	
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.				

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai signifikansi (Asymptotic Sig. 2-tailed) variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,200. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa data variabel beban kerja (X1) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) terdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,200 > 0,05$).

d. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan di mana ada perbedaan varian residual antara dua periode pengamatan. Uji Glejser adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah model regresi menunjukkan heteroskedastisitas dengan meregres absolut residual (Gozali, 2018).

Tabel 4: Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.844	8.903		3.015	.005
	BEBAN_KERJA	.325	.174	.312	1.875	.070
	KOMPENSASI	.187	.105	.296	1.777	.085

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Hasil uji heteroskedastisitas, yang ditunjukkan dalam tabel 4, menunjukkan bahwa uji Glejser digunakan untuk menguji variabel ini. Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,070 di atas 0,05 dan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,085 di atas 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah ada masalah multikolinearitas jika ada korelasi antara variabel independen model. Dalam model regresi yang baik, mungkin tidak ada korelasi antara variabel independen ([Nur & Masyuri, 2021](#)).

Tabel 5: Hasil uji multikolineritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.844	8.903		3.015	.005		
	BEBAN_KERJA	.325	.174	.312	1.875	.070	.872	1.147
	KOMPENSASI	.187	.105	.296	1.777	.085	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Nilai VIF untuk variabel beban kerja (X1) adalah 1,147 kurang dari 10, dan untuk variabel kompensasi (X2) adalah 1,147 kurang dari 10, sehingga nilai VIF kurang dari 10. Informasi ini tersedia dalam tabel 5 yang tercantum di atas. Nilai toleransi variabel beban kerja (X1) adalah 0,872 lebih besar dari 0,1, dan variabel kompensasi (X2) adalah 0,872 lebih besar dari 0,1. Oleh karena itu, nilai toleransi kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1, atau nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Berdasarkan pertimbangan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

f. Uji Analisis Regresi Berganda

Menurut ([Danang, 2019](#)), uji regresi linear berganda adalah jenis analisis yang melihat lebih dari satu variabel independen daripada hanya satu variabel dependen.

Tabel 6: Hasil uji analisis regresi berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.844	8.903		3.015	.005	
	BEBAN_KERJA	.325	.174	.312	1.875	.070	
	KOMPENSASI	.187	.105	.296	1.777	.085	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditentukan melalui analisis regresi berganda. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$KK = 26,844 + 0,325 X_1 + 0,187 X_2$$

g. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) ini memiliki dua tujuan. Yang pertama adalah untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau signifikan. Yang kedua adalah untuk mengetahui variabel mana yang paling banyak mempengaruhi variabel terikat (Priyantono, 2018).

Tabel 7. Hasil uji parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.844	8.903		3.015	.005
	BEBAN_KERJA	.325	.174	.312	1.875	.070
	KOMPENSASI	.187	.105	.296	1.777	.085

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Dari hasil *output* tabel 7, maka H1 diterima karena variabel beban kerja (X1) memiliki t-hitung 1,875 dan t-tabel 1,696, yang menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,875 lebih besar dari 1,696). Begitu juga dengan variabel kompensasi. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (1,777 > 1,696) Akibatnya, H2 diterima.

h. Uji Simultan (F)

Menurut (Priyantono, 2018), uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen secara bersamaan. adapun ketentuan pengujian yaitu jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Sebelum menghitung nilai F_{hitung} , terlebih dahulu menentukan nilai derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df2 = n - k - 1$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden dan jumlah variabel sebanyak 3.

Maka:

$$Df1 = k - 1$$

$$Df1 = 3 - 1$$

$$Df1 = 2$$

Sedangkan :

$$Df2 = n - k - 1$$

$$Df2 = 34 - 3 - 1$$

$$Df2 = 30$$

Jadi, nilai derajat kebebasan Df1 berada pada urutan ke-2, dan nilai derajat kebebasan Df2 berada pada urutan ke-30 dari sampel. Dengan nilai signifikansi 5%, atau 0,05, nilai Ftabel adalah 3,316.

Tabel 8: Hasil uji simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.256	2	31.628	5.191	.011 ^b
	Residual	188.862	31	6.092		
	Total	252.118	33			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.10, H3 diterima karena Fhitung lebih besar dari Ftabel (5,191 lebih besar dari 3,316). Variabel beban kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) dalam Lopo Mandheling Coffee Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

i. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dan variabel independen sekaligus. Nilai R² selalu berada di antara 0 dan 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Semakin dekat ke angka 1, variabel independen lebih mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Akibatnya, pengaruh variabel dependen sangat bergantung pada variabel independen (Duwi, 2019).

Tabel 9: Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.203	2.46826

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Menurut Tabel 9, variabel independen, atau beban kerja (X1), dan variabel kompensasi, atau beban kerja (X2), masing-masing memiliki nilai R Square 0,251. Variabel dependen, atau kinerja karyawan, adalah 25,1%, masing-masing. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 25,1% menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 25,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan variabel yang kompleks dan multidimensional. Selain beban kerja dan kompensasi, terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

j. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, menurut (Duwi, 2019). Nilai koefisien korelasi untuk kekuatan hubungan berkisar antara -1 dan 1, sedangkan nilai untuk arah berkisar antara positif dan negatif.

Tabel 10: Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.203	2.46826
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN_KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah) 2026

Tabel 10 menunjukkan angka R sebesar 0,501, yang menunjukkan bahwa ada korelasi sebesar 0,501 antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Interpretasi hubungan sedang, yaitu 0,40-0,599, sesuai dengan korelasi antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditiawati & Parashakti, 2023; Berkam & Rahmi, 2024) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aditiawati & Parashakti, 2023; Alfian & Guswinta, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan secara teoritis dan fakta dilapangan. Secara teoritis, beban kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karena beban kerja menentukan tingkat pemanfaatan kemampuan fisik maupun mental karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas individu, karyawan cenderung lebih produktif, fokus, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis, stres kerja, serta menurunkan konsentrasi yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil

kerja. Fakta dilapangan dari karyawan Lopo Mandheling Coffee Panyabungan bahwa mereka yang memiliki beban kerja yang meningkat, sering lembur, hingga tidak ada hari libur menyebabkan beban kerja mereka meningkat. Ada waktu-waktu dimana produktivitas mereka menurun sehingga kinerja juga ikut mengalami penurunan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja disebabkan karena karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang layak dan adil. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa kebutuhan ekonomi dan penghargaan atas pekerjaannya terpenuhi, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, berupaya mencapai target yang ditetapkan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola distribusi pekerjaan serta memberikan imbalan yang sesuai atas kontribusi yang diberikan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian ([Aparna & Sahney, 2024](#); [Herlambang et al., 2022](#); [Syardiansah, 2022](#)) yang menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan akan mendorong produktivitas serta efektivitas kerja ([Fitriani et al., 2026](#)). Ketika karyawan menerima tugas yang jelas, terukur, dan sesuai dengan kompetensinya, mereka cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan konsentrasi yang akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja ([Cesilia & Kosasih, 2024](#); [Pratiwi et al., 2025](#)). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif teori harapan (*Expectancy Theory*), karyawan akan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang bernilai ([Kamboj & A, 2025](#); [Khairunisa et al., 2025](#)). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong produktivitas karyawan. Ketika organisasi mampu memberikan kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, karyawan akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pekerjaannya ([Widodo & Zaenuri, 2025](#); [Wisanggeni et al., 2024](#)). Selain pengaruh secara parsial, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Beban kerja

yang sesuai perlu diimbangi dengan kompensasi yang memadai agar karyawan tidak merasa terbebani atau mengalami ketidakadilan dalam bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang tinggi tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal apabila karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitasnya (Nurdiana & Husaini, 2024; Putra et al., 2026). Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Kesimpulan

Setelah tes selesai, uji analisis regresi berganda menghasilkan nilai konstan 26,844, nilai koefisien variabel X1 sebesar 0,325, dan nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,187. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah $Y = 26,844 + 0,325 X1 + 0,187 X2$. Nilai t-tabel untuk variabel beban kerja (X1) adalah 1,875, dan nilai variabel kompensasi (X2) adalah 1,777. Variabel beban kerja dan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung lebih besar dari nilai t-tabel (1,875 lebih besar dari 1,696 dan 1,777 lebih besar dari 1,696). Namun, nilai uji simultan (F) sebesar 5,191 diperoleh, dengan nilai hitung F sebesar 3,316—5,191 lebih besar dari 3,316). Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga telah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Lopo Mandheling Coffee Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, variabel beban kerja dan kompensasi menunjukkan korelasi yang sedang terhadap kinerja karyawan, dengan interval korelasi 0,40 hingga 0,50. 0,251 kali 100% menghasilkan 25,1%, dan variabel lain menghasilkan 74,9%. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen kafe Lopo Mandheling Coffee Panyabungan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan. Lopo Mandheling Coffee Panyabungan perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan serta menyediakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Dengan pengelolaan beban kerja yang efektif dan pemberian kompensasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian lain atau mix method sehingga hasil penelitiannya lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aditiawati, E., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 171–180. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.90>
- Aini, R., & Sudiarti, S. (2022). Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 174–186. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i2.112>
- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 654–656.

ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina

- Aparna, S. M., & Sahney, S. (2024). Examining high-performance work practices in academia: role of administrative workload and support staff. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 889–911. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2022-0305>
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 4(10), 909–922.
- Danang, S. (2019). *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi*. Yrama Widya.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, L. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. Alfabeta.
- Duwi, P. (2019). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Fitriani, N., Syardiansah, & Zati, M. R. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT . ARCO Aceh Timur. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 1043–1050.
- Halimah, O. S., Awiliati, W., & Bukhori, R. F. (2026). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Servicescape Terhadap Kepuasan Pelanggan Café Roti Di Kota Bandung. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 9(1), 83–106. <https://doi.org/10.24198/responsive.v9i1.70668>
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*.
- Kamboj, J., & A, E. (2025). Modelling the relationship between work-family boundaries, work-life balance, workload and employees' turnover intentions: moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(10), 3347–3373. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2024-0475>
- Khairunisa, A., Nangim, N., Hasri, S., & Sohiron, S. (2025). Pengaruh Strategi Motivasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 5(2), 15. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v5i2.17872>
- Mudrajad, K. (2019). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Nur, A., & Masyuri. (2011). *Metodologi Riset manajemen Pemasaran*. UIN-Maliki Press.
- Nurdiana, S., & Husaini, F. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 70–80.
- Pratiwi, N., Nirmala, F., & Dewi, S. T. (2025). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari. *Journal of Health Sciences Leksia*, 3(2), 55–65. <http://jhsljournal.com/index.php/ojs/article/view/103>
- Priyantono, P. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Putra, A. R., Bahktiar, T. Al, Qhornain, I. Z., & Asyifa, E. R. (2026). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanamas Industry Cirebon Analysis Of The Effect Of Workload And Compensation On Employee Performance At Pt Tanamas Industry Cirebon bidang manufaktur furnitur berbahan rotan da. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 9(1), 1297–1307. <https://doi.org/10.56338/jks.v9i1.10267>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sujarweni, W. . (2015). *Metodologi Penelitian : Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Syardiansah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 667–695. <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/385>
- Wisanggeni, D. H., Daffa Dwi Saputra, & Teguh Prasetyo. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Zulfikar. (2006). *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Deepublish.