

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Raja Perkasa, Jakarta

Rama Aditya¹, Suryanto Sosrowidigdo²

^{1)&2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

email: ramaaditya761@gmail.com¹

Article History

Received: 30/09/2025

Revised: 5/10/2025

Accepted: 10/10/2025

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance, Human Resource Management..

Abstract: This study aims to analyze the influence of workload and compensation on employee performance at PT Tiga Raja Perkasa. This study is motivated by the phenomenon of imbalance between job demands and reward systems that can affect employee productivity and work effectiveness. The research method used is a quantitative approach with a survey of all marketing employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the relationship between variables. The results show that workload has a negative influence on employee performance, while compensation has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables contribute to improving employee performance. These findings emphasize the importance of balance between workload and compensation systems in creating a productive and sustainable work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada perusahaan retail fashion brand seperti PT. Tiga Raja Perkasa yang menaungi brand “TRIPLE”, keberhasilan operasional sangat bergantung pada performa karyawan, khususnya dalam aspek pelayanan pelanggan, kecepatan kerja, dan kepuasan konsumen. Dalam industri ritel yang kompetitif, profesionalisme dan produktivitas tenaga kerja menjadi faktor strategis yang menentukan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Ketidakseimbangan beban kerja, baik overload maupun underload, dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan hasil yang dicapai. Beban kerja yang berlebihan sering dikaitkan dengan meningkatnya tekanan psikologis, menurunnya kepuasan kerja, hingga tingginya tingkat turnover (Putri & Endratno, 2023). Sebaliknya, pemberian kompensasi yang layak dan adil berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, motivasi, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Gilman et al., 2021).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi. Studi yang dilakukan oleh Miftah & Jaya (2024) serta Triadito & Althalets (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif. Namun, temuan berbeda dihasilkan oleh Putri & Endratno (2023) yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja

terhadap kinerja tidak signifikan. Sementara itu, Ndraha et al. (2024) menegaskan bahwa semangat kerja dapat menjadi variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut dalam konteks dan objek yang berbeda. PT. Tiga Raja Perkasa, sebagai perusahaan fashion retail brand, telah mengalami perubahan signifikan sejak tahun 2021 hingga 2024, terutama dalam strategi operasional dan orientasi pasar akibat proses digitalisasi dan perkembangan *e-commerce*. Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan beban kerja pada karyawan lini depan, diiringi dengan munculnya keluhan terkait kompensasi yang dianggap belum sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan. Situasi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Raja Perkasa. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang efektif serta menjadi landasan empiris bagi penelitian selanjutnya di sektor retail *fashion brand* yang sangat kompetitif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel independen, yaitu beban kerja dan kompensasi, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur tingkat pengaruh antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Metode asosiatif kausal memungkinkan peneliti menguji sejauh mana perubahan yang terjadi pada beban kerja dan kompensasi dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan di lingkungan kerja nyata.

Objek penelitian difokuskan pada PT. Tiga Raja Perkasa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail fashion brand dengan produk utama “TRIPLE”. Perusahaan ini dipilih karena memiliki karakteristik bisnis yang sangat bergantung pada kinerja karyawan lini depan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Perubahan pola kerja yang terjadi akibat digitalisasi dan ekspansi pasar *e-commerce* dalam beberapa tahun terakhir menjadi latar yang relevan untuk menelusuri dinamika beban kerja dan sistem kompensasi terhadap performa karyawan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di divisi pemasaran PT. Tiga Raja Perkasa. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dinilai tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh tentang persepsi karyawan tanpa bias seleksi, sekaligus meningkatkan akurasi hasil analisis.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoretis yang relevan, seperti dimensi beban kerja yang meliputi aspek fisik, mental, dan waktu; dimensi kompensasi yang mencakup gaji, insentif, serta tunjangan; dan dimensi kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk menangkap tingkat persetujuan responden secara proporsional.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan dan keakuratan alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total variabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid dan reliabel apabila memenuhi batas signifikansi dan konsistensi yang disarankan dalam penelitian sosial. Langkah ini penting agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi empiris di lapangan.

Data yang terkumpul dianalisis melalui analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan uji regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria kelayakan statistik. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS, yang membantu peneliti dalam menguji hipotesis secara sistematis dan objektif.

Selain analisis regresi, penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variasi perubahan pada kinerja karyawan. Sementara itu, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel. Pendekatan ini memberikan dasar empiris dalam menilai apakah pengaruh yang teridentifikasi bersifat signifikan atau tidak dalam konteks operasional perusahaan.

Seluruh tahapan penelitian dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, di mana responden dijamin kerahasiaannya dan partisipasi dilakukan secara sukarela. Peneliti memastikan bahwa setiap responden memahami tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner. Sikap profesional dan empati terhadap karyawan menjadi bagian penting dalam proses pengumpulan data agar hasil penelitian tidak hanya bersifat angka semata, tetapi juga mencerminkan realitas manusiawi di balik dinamika kerja yang dihadapi. Dengan demikian, metode yang diterapkan tidak hanya memenuhi standar ilmiah, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai etika dan kemanusiaan dalam praktik penelitian manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan aspek yang diukur. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil pengujian validitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,848	0,3388	Valid
	2	0,830	0,3388	Valid
	3	0,906	0,3388	Valid
	4	0,933	0,3388	Valid
	5	0,952	0,3388	Valid
	6	0,928	0,3388	Valid
	7	0,931	0,3388	Valid

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
	8	0,933	0,3388	Valid
	9	0,945	0,3388	Valid
	10	0,920	0,3388	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,693	0,3388	Valid
	2	0,850	0,3388	Valid
	3	0,676	0,3388	Valid
	4	0,630	0,3388	Valid
	5	0,844	0,3388	Valid
	6	0,492	0,3388	Valid
	7	0,669	0,3388	Valid
	8	0,623	0,3388	Valid
	9	0,687	0,3388	Valid
	10	0,606	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,595	0,3388	Valid
	2	0,485	0,3388	Valid
	3	0,646	0,3388	Valid

Seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Pengujian menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana variabel dinyatakan reliabel jika nilainya melebihi 0,70. Hasil uji reliabilitas tiap variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	10	0,978	Reliabel
Kompensasi	10	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,811	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kesesuaian data dengan model regresi agar hasil analisis valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Uji Normalitas

Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah data residual memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji	Unstandardized Residual
N	32
Normal Parameters	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	310,170,303
Most Extreme Differences	
Absolute	0,076
Positive	0,076
Negative	-0,061
Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,909
99% Confidence Interval	
Lower Bound	0,901
Upper Bound	0,916

- Distribusi uji adalah normal.
- Nilai dihitung dari data.
- Menggunakan koreksi signifikansi Lilliefors.
- Nilai 0,200 merupakan batas bawah dari signifikansi sesungguhnya.
- Metode Lilliefors berbasis 10.000 sampel Monte Carlo dengan *starting seed* 1568792215.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Beban Kerja	1,000	1,000
Kompensasi	1,000	1,000

- Variabel dependen: Kinerja Karyawan

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	2,530	3,317	–	0,763	0,452
Beban Kerja	0,010	0,038	0,050	0,271	0,788
Kompensasi	-0,012	0,071	-0,032	-0,171	0,866

a. Variabel dependen: ABS_RES

Tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Nilai signifikansi untuk seluruh variabel melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan persamaan regresi: $Y = 31,775 - 0,137 X_1 + 0,404 X_2$, yang berarti Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif. Rincian hasil regresi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	31,775	5,402	–	5,882	0,000
Beban Kerja	-0,137	0,062	-0,327	-2,216	0,035
Kompensasi	0,404	0,116	0,513	3,476	0,002

a. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai pengaruh parsial, simultan, serta kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji T

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,035 < 0,05), artinya peningkatan beban kerja menurunkan kinerja. Sementara itu, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Sig. 0,002 < 0,05), sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	31,775	5,402	–	5,882	0,000
Beban Kerja	-0,137	0,062	-0,327	-2,216	0,035
Kompensasi	0,404	0,116	0,513	3,476	0,002

a. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) yang memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173,731	2	86,866	8,447	0,001
Residual	298,237	29	10,284	–	–
Total	471,969	31	–	–	–

a. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

b. Variabel prediktor: Kompensasi, Beban Kerja

Tabel di atas menunjukkan hasil uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Raja Perkasa.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil model summary menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,607 yang menandakan hubungan cukup kuat antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,368 berarti 36,8% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,325 menunjukkan kemampuan model yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,607 ^a	0,368	0,325	3,207

Tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,607 yang menandakan hubungan cukup kuat antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan R^2 sebesar 0,368 yang berarti kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 36,8% variasi kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh bahwa terdapat dampak negatif yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar -0,137 dengan nilai signifikansi 0,035 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru cenderung menurunkan kualitas kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin menurun efektivitas kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Triadito dan Althalets (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan tenaga kerja mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kondisi tersebut juga didukung oleh pendapat Yaumin (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi dan konsentrasi tenaga kerja akan menurun apabila beban kerja yang diberikan tidak proporsional, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Hermawan (2022) dalam Jurnal Kajian Ilmiah mengemukakan bahwa beban kerja yang tidak sejalan dengan kapasitas dan kompetensi karyawan merupakan penyebab utama menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan pengelolaan beban kerja yang baik agar tidak menimbulkan stres kerja maupun ketidakefisienan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, Ramadan dan Handayani (2021) juga memperkuat temuan tersebut dengan menyebutkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sering kali dimediasi oleh faktor motivasi kerja. Sementara itu, Ndraha et al. (2024) menambahkan bahwa semangat kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi penting antara beban kerja dan hasil kerja karyawan.

Dalam konteks PT. Tiga Raja Perkasa, tingkat beban kerja yang tinggi tercermin dari frekuensi lembur yang meningkat, target penjualan yang ketat, serta tekanan yang datang dari persaingan pasar. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pembagian kerja dan dukungan yang proporsional, maka hal ini dapat menimbulkan stres kerja berkepanjangan, menurunkan semangat kerja, serta berdampak pada penurunan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,404 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$) menandakan bahwa peningkatan dalam pemberian kompensasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula performa kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, kompensasi yang diberikan

bersamaan dengan pengalaman kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja (Putri & Endratno, 2023). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Akbar (2024) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu menciptakan loyalitas, meningkatkan komitmen, serta menumbuhkan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, Ihalauw & Hamid (2024) menambahkan bahwa pemberian kompensasi yang relevan dengan hasil kerja dapat memacu kompetensi serta semangat karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan pula dengan pandangan Ndraha et al. (2024) yang menegaskan bahwa sistem imbalan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Alhabsy et al. (2022) dalam konteks perusahaan ritel juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Taruna et al. (2022), yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena adanya pengaruh dari faktor-faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sering kali diperkuat oleh kondisi psikologis dan faktor lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam konteks PT. Tiga Raja Perkasa, meskipun tingkat beban kerja karyawan tergolong tinggi, pemberian kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji pokok, bonus, maupun fasilitas kerja, dapat menjadi bentuk penghargaan psikologis yang mampu meningkatkan semangat serta performa kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan konsisten terbukti mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik, memperkuat rasa tanggung jawab, serta menumbuhkan kesetiaan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pengelolaan beban kerja dan sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam menjaga serta meningkatkan performa sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, strategi pengelolaan beban kerja yang efektif dan pemberian kompensasi yang adil menjadi kunci utama dalam mempertahankan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Integrasi antara pengaturan beban kerja yang tepat sasaran dan sistem kompensasi yang memadai terbukti mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi (Maharani et al., 2021). Hasil ini diperkuat oleh penelitian Arifin et al. (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel perantara dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan peningkatan performa kerja karyawan. Sementara itu, Puspitasari & Wijayanto (2024) mengusulkan penggunaan pendekatan analisis multivariat untuk membangun model produktivitas dan kinerja yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai komponen pelengkap dalam sistem tersebut.

Kajian lain oleh Ndraha et al. (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal dapat terbentuk melalui kombinasi yang seimbang antara beban kerja sesuai kapasitas dan sistem

kompensasi yang adil. Sinergi kedua faktor ini mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara signifikan. Ketika beban kerja dirancang secara realistis dan disesuaikan dengan kemampuan individu, sementara kompensasi diberikan secara layak, maka motivasi dan loyalitas karyawan juga meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja dan pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada target kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan keadilan dalam sistem kompensasi. Pendekatan yang seimbang antara tuntutan dan penghargaan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, serta mendorong pertumbuhan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang sangat bergantung pada sejauh mana manajemen mampu menjaga keseimbangan antara efisiensi kerja dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan, khususnya dalam sektor retail fashion seperti PT. Tiga Raja Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas, karena karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pembagian tugas yang proporsional agar keseimbangan kerja dapat terjaga dengan baik. Di sisi lain, kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan transparan mampu menumbuhkan rasa loyalitas, tanggung jawab, serta motivasi untuk bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam membangun semangat kerja yang berkelanjutan.

Secara simultan, keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Manajemen PT. Tiga Raja Perkasa diharapkan dapat mempertahankan praktik pengelolaan SDM yang seimbang antara tuntutan kinerja dan pemberian penghargaan agar tercipta kinerja yang unggul, berkelanjutan, serta selaras dengan tujuan strategis perusahaan di tengah persaingan industri yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A. A (2024). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 191–204.
<https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/287>
- Alhabsy, S. A, Savitri, C & Suroso (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (MSEJ), 4(6), 218–226.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3124>

-
- Arifin, M. Z, Alhabsji, T & Utami, H. N (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 5(2), 55–66. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/2393>
- Gilman, B, Saputra, M. I, Lubis, M. M, Azahara, N & Yulanda, R (2021). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Tambusai (JPTAM)*, 7(3), 16428–16440. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>
- Hermawan, E (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Ihalauw & Hamid, M. A (2024). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Ilmiah di Universitas Flores," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 51–62. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/4864>
- Maharani, G., Ali, S & Rialmi, Z (2021). "Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(2), 59–70.
- Miftah, R., & Jaya, I. G. N. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan-Karyawan di Perusahaan Jasa," *Jurnal Ilmu Manajemen Modern*, 9(1), 45–57. <https://ejournal.manajemenmodern.ac.id/index.php/jimm/article/view/325>
- Ndraha, A. L. N, Zai, Y& Alamsyah, B. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia," *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 215–224. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2152>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Pascal Books.
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 201–213. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/1692>
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 123–133. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/article/view/173>
- Ramadan, B. A., & Handayani, A. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMDB)*, 3(1), 1–10. <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/view/1315>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Taruna, M. A., Tahura, T. L & Hafas, H. R (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy," *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital (JEBIDI)*, 1(3), 366–373. <https://jebidi.itscience.org/index.php/jebidi/article/view/113>
- Triadito, D. P., & Althalets, F. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel GraPARI Kota Balikpapan," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 4(2), 140–145. <https://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/1624>
-

Yaumin, N. S. (2025). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* (JIMEB), 10(1), 22–31. <https://journal.feb.uniku.ac.id/jimeb/article/view/146>