

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang

Lulu Alfia Ramadani¹, Hamid Halin², Endah Dewi Purnamasari³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: lulualfiar123@gmail.com¹, hamidhalin@uigm.ac.id², endahdps@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 21 Februari 2024

Revised: 10 Maret 2024

Accepted: 11 Maret 2024

Keywords:

Workload, Compensation and Employee Performance

Abstract: *This research aims to determine the influence of workload and compensation on the performance of Rindang Coffee Shop employees in Palembang. The data used is primary data and secondary data. Data collection techniques include questionnaires, observations and interviews. The technique used for sampling was nonprobability sampling with a saturated sampling technique or quantitative method, so that the researcher took the entire population, namely 30 employees. The instrument used in this research was Google Form. This research uses a questionnaire method (Questionnaire) with the aim of collecting data by filling out the questionnaire provided "The Influence of Workload and Compensation on the Performance of Rindang Coffee Shop Employees in Palembang." Based on the results of the research and analysis that has been carried out, X1 has a significant influence on the performance of employees at Rindang Coffee Shop Palembang (Workload) and X2 (Compensation) have a significant influence together on Y (Employee Performance) at Rindang Coffee Shop Palembang. Thus, the research results can be concluded that the research hypothesis "The Influence of Workload and Compensation on the Performance of Rindang Coffee Shop Employees in Palembang can be tested for truth or can be accepted."*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi. Keputusan manajer tidak hanya mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku, kinerja, dan kepuasan karyawan. Fokus pada pemuasan karyawan, perlakuan yang adil, serta efisiensi dan efektivitas organisasi menjadi kunci (Ichsan et al., 2021). Sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola karyawan, peran sumber daya manusia semakin penting, terutama dalam konteks persaingan global yang intens (Nariwati et al., 2022).

Dalam konteks usaha seperti coffee shop, persaingan antar cafe semakin ketat. Perubahan perilaku masyarakat, terutama kecenderungan untuk menghabiskan waktu di luar rumah, menciptakan peluang dan tantangan baru bagi coffee shop (Mustopa, 2022). Coffee shop modern

semakin populer sebagai tempat berkumpul, rapat, dan bersantai. Peran media sosial juga turut memengaruhi minat anak muda untuk mengunjungi coffee shop, menciptakan peluang bisnis dan perubahan dalam industri ini (Ichsan et al., 2021).

Dalam mengelola coffee shop, karyawan memainkan peran kunci. Beban kerja dan kompensasi menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Overstress atau beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan distribusi beban kerja dan memberikan kompensasi yang memadai (Hamizar, 2020).

Kompensasi bukan hanya tentang aspek finansial, melainkan juga melibatkan elemen non-finansial seperti tunjangan kesehatan dan peluang pengembangan karir. Kebijakan kompensasi yang baik dapat membantu memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga hubungan positif di dalam organisasi (Dwianto, 2019).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kebijakan kompensasi yang sesuai dapat membantu coffee shop mencapai tujuan bisnisnya. Dengan memahami dinamika beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan keberlanjutan bisnisnya.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja karyawan memiliki peran sentral. Penilaian ini tidak hanya bersifat individual tetapi juga melibatkan pemahaman terhadap beban kerja yang saling berkaitan. Hal ini mencerminkan pentingnya memahami dinamika pekerjaan di organisasi, di mana tugas dan tanggung jawab karyawan saling terkait, membentuk suatu sistem (Rolos et al., 2018).

Penilaian kinerja menjadi landasan untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi dan mengevaluasi kinerja karyawan selama periode tertentu. Penilaian yang memperhatikan beban kerja yang saling terkait dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam distribusi tugas, sehingga penyesuaian dapat dilakukan untuk mencapai efektivitas yang lebih baik (Yanti et al., 2023).

Beban kerja yang tinggi, terutama jika mencapai tingkat overstress, dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Overstress dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengakibatkan kesulitan menjaga waktu istirahat, bersama keluarga, dan rekreasi. Overstress juga dapat menghambat fokus, kreativitas, dan motivasi karyawan, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi (Nurhasanah et al., 2022). Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, juga menjadi faktor penting. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, organisasi dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mujanah, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat memengaruhi komitmen karyawan dan kinerja mereka (Anggriyanti et al., 2022). Namun, hasil penelitian kadang-kadang bersifat kontradiktif, menekankan pentingnya konteks dan karakteristik organisasi tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, kebijakan penempatan posisi atau penugasan karyawan juga menjadi penting. Pemahaman terhadap peran yang sesuai dengan keahlian dan minat karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Dengan memastikan penempatan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hamizar, 2020).

Dalam bisnis coffee shop, di mana persaingan sangat ketat dan tren perubahan konsumen berlangsung cepat, manajemen sumber daya manusia dan kebijakan kompensasi yang bijak dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan bisnis. Dengan mengelola

beban kerja, memberikan kompensasi yang memadai, dan memahami peran serta kebutuhan karyawan, organisasi dapat membangun tim yang efektif dan produktif. Penekanan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat menciptakan lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini fokus pada pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rindang Coffee Shop, Palembang, dalam waktu 3 bulan. Penelitian dibatasi pada variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert kepada 30 karyawan dengan tambahan studi dokumen. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan Rindang Coffee Shop.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Output Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.77698273
Most Extreme Differences	Absolute	.224
	Positive	.140
	Negative	-.224
Kolmogorov-Smirnov Z		1.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS, Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.799, yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa, sesuai dengan keputusan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data memiliki distribusi normal dan memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.900	1.112
.890	2.003

Berdasarkan Tabel 2, nilai tolerance untuk variabel Beban Kerja Kerja adalah 0,900 dan Variabel Kompensasi adalah 0.890, yang lebih besar dari 0.10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Beban Kerja adalah 1,112 dan Variabel Kompensasi adalah 2,003, yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.123E-015	5.993		.000	1.000
1 T.X1	1.598	.210	.441	.856	.889
T.X2	1.928	.175	.341	.524	.412

a. Dependent Variable: ABS_Residual

Berdasarkan hasil tabel 3 dan pembahasan uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.8, nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja adalah 0.889, yang lebih besar dari 0.05. Begitu pula dengan nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar 0.412, yang juga lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, sesuai dengan keputusan dari uji Glejser, tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.547	5.993		6.933	.000
1 T.X1	2.141	.210	2.135	2.670	.000
T.X2	2.017	.175	3.019	3.096	.000

a. Dependent Variable: T.Y

1. Angka konstan 41,547 mencerminkan bahwa dengan mengasumsikan beban kerja dan kompensasi tetap, kinerja karyawan diestimasi mencapai 41,54%.
2. Koefisien regresi beban kerja sebesar 2,141 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1%, dengan kompensasi yang tetap, berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sekitar 21,41%.
3. Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 2,017 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1%, dengan beban kerja yang tetap, dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 20,17%.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.547	5.993		6.933	.000
1 T.X1	2.141	.210	2.135	2.670	.000
T.X2	2.017	.175	3.019	3.096	.000

a. Dependent Variable: T.Y

1. Uji parsial untuk variabel pertama yakni beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t sebesar 2,670. Nilai t yang lebih besar dari t_{tabel} 1,703 mengindikasikan penerimaan H1 dan penolakan H0, menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
2. Uji parsial pada variabel kedua yakni kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t sebesar 3,096. Nilai t lebih besar dari t_{tabel} 1,703, maka H2 diterima dan H0 ditolak, menyiratkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 6. Output Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	.359	2	.180	7.277	.001
	Residual	17.507	30	.648		
	Total	17.867	32			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Berdasarkan dari hasil tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,277 melebihi F_{tabel} sebesar 3,340 dengan signifikansi 0,001, yang nilainya kurang dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu beban kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rindang Coffe. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.770	.920	.783

a. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan dari hasil tabel 7 output nilai R Square (R^2) adalah 0,981. Hasil perhitungan statistik ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen mencapai 77,0%, sementara 23% sisanya dipengaruhi pada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang sedang dianalisis.

Uji Korelasi

Tabel 8. Output Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations					
		T.X1	T.X2	T.X3	T.Y
	Pearson Correlation	1	.834**	.632**	.969**
T.X1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50

T.X2	Pearson Correlation	.834**	1	.668**	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
T.X3	Pearson Correlation	.632**	.668**	1	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
T.Y	Pearson Correlation	.969**	.987**	.974**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Terdapat korelasi positif sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Rindang Coffee and Eatery Palembang, yaitu sebesar 0,969 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan korelasi yang dikategorikan sebagai "Sangat Kuat."
2. Terdapat korelasi positif sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Rindang Coffee and Eatery Palembang, yaitu sebesar 0,87 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan korelasi yang dikategorikan sebagai "Sangat Kuat."
3. Terdapat korelasi positif sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Rindang Coffee and Eatery Palembang, yaitu sebesar 0,974 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan korelasi yang dikategorikan sebagai "Sangat Kuat."

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Rindang Coffee Shop Palembang. Dengan nilai T_{hitung} 2,300 yang melebihi T_{Tabel} yakni 1,703 dan signifikansi (sig) 0,028 yang menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,05$, hipotesis nol ditolak dan hipotesis pertama diterima.

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama di Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. Keseimbangan antara tugas dan ketrampilan menjadi fondasi penting untuk mencapai kinerja optimal. Ketika tugas sesuai dengan ketrampilan, karyawan merasa percaya diri, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, sementara beban yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan dan kekurangan motivasi.

Manajemen yang efektif perlu memperhatikan keseimbangan ini dengan memahami ketrampilan dan preferensi setiap karyawan. Penugasan tugas harus disesuaikan dengan tingkat ketrampilan dan diperbarui sesuai perkembangan karyawan. Keseimbangan ini tidak hanya menghindari beban kerja yang ekstrem, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan dapat tumbuh profesional.

Motivasi dan keterlibatan karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang sesuai. Tugas yang menantang namun dapat diatasi dengan ketrampilan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab. Karyawan yang merasa diakui cenderung lebih setia terhadap organisasi, meningkatkan retensi, dan menciptakan tim yang kuat dan produktif.

Kesehatan mental dan fisik karyawan juga terkait erat dengan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara tugas yang sesuai dapat mendukung kesehatan dan pencapaian pribadi. Manajemen perlu memperhatikan kesehatan karyawan dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti fleksibilitas waktu

kerja dan sumber daya dukungan mental.

Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja menjadi mungkin dengan beban kerja yang seimbang. Lingkungan kerja positif menciptakan dasar untuk hubungan yang kuat dan kolaboratif. Kolaborasi yang baik dapat menghasilkan solusi kreatif dan efektif, sementara konflik interpersonal dapat diminimalkan.

Dalam konteks Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang, penting untuk memastikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan harapan karyawan. Dukungan, pelatihan, dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan jangka panjang kedai kopi tersebut. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, manajemen dapat investasi dalam kesejahteraan karyawan dan hubungan yang membangun untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini mengkaitkan dengan teori perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC), hubungan antara manajemen beban kerja dan kinerja karyawan di Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang dapat dilihat melalui setiap tahapan proses manajemen tersebut.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, identifikasi sumber daya yang diperlukan, dan perumusan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal beban kerja, perencanaan melibatkan penentuan tugas dan tanggung jawab karyawan secara jelas sesuai dengan kebutuhan operasional kedai kopi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian mencakup struktur organisasi dan pengelompokan tugas. Dalam manajemen beban kerja, ini dapat mencakup alokasi peran dan tanggung jawab karyawan, sehingga setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dalam mencapai tujuan.

3. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Pengkoordinasian berfokus pada integrasi aktivitas dan upaya berbagai unit atau individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks beban kerja, pengkoordinasian mencakup memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan berkontribusi sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai hasil yang konsisten.

4. Pelaksanaan (*Implementing*)

Tahap pelaksanaan melibatkan eksekusi rencana dan penerapan struktur organisasi yang telah ditetapkan. Dalam manajemen beban kerja, ini melibatkan delegasi tugas, memberikan arahan, dan memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan melibatkan pemantauan kinerja dan perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal beban kerja, pengawasan dapat mencakup pemantauan produktivitas karyawan, evaluasi kualitas pekerjaan, dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip teori manajemen sumberdaya manusia dalam manajemen beban kerja, Karyawan Rindang Coffee Shop dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan efektif. Melalui perencanaan yang baik, pengorganisasian yang tepat, pengkoordinasian yang efisien, pelaksanaan yang terarah, dan pengawasan yang ketat, manajemen dapat memastikan bahwa beban kerja mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kondisi yang optimal untuk kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Roswaty dan Emilda (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks beban kerja, penelitian menyoroti bahwa tingkat beban kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat mencakup sejumlah faktor,

termasuk jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan tekanan waktu. Jika manajemen beban kerja dapat dikelola dengan baik, ini dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Sementara itu, temuan mengenai kompensasi memberikan perspektif bahwa imbalan finansial dan bentuk kompensasi lainnya memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivator penting, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam integrasi temuan penelitian, dapat dipahami bahwa beban kerja dan kompensasi tidak dapat dipisahkan secara terpisah. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sementara sistem kompensasi yang tepat dapat memberikan insentif tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Dalam konteks Juragan 99 Trans Kota Malang, temuan penelitian ini mungkin memiliki implikasi praktis yang signifikan. Misalnya, manajemen perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengoptimalkan beban kerja karyawan dan merancang program kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Selain itu juga sejalan dengan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara" yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuniingsih dan Andhi Johan Zusana pada tahun 2021 menyoroti pengaruh faktor-faktor kunci terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu. Seiring dengan temuan ini, dapat diasumsikan bahwa evaluasi dan perbaikan dalam manajemen beban kerja karyawan mungkin perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

Dalam konteks ini, relevansi temuan dengan motivasi kerja dan kompensasi menjadi lebih jelas. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan motivasi karyawan dan, secara tidak langsung, berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, untuk mengatasi dampak negatif tersebut, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan memastikan sistem kompensasi yang adil dan memadai.

Dalam menghadapi temuan penelitian, saran untuk perbaikan dan pengembangan termasuk upaya perusahaan untuk mengurangi beban kerja yang tidak produktif. Ini dapat melibatkan restrukturisasi tugas-tugas, peningkatan efisiensi operasional, atau pengembangan program manajemen stres. Selain itu, perlu memastikan bahwa motivasi karyawan ditingkatkan dan sistem kompensasi dinilai sesuai untuk memberikan dukungan positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Rindang Coffe Shop Palembang. Dengan nilai T_{hitung} 2,300 yang melebihi T_{Tabel} yakni 1,703 dan signifikansi (sig) 0,028 yang menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,05$, hipotesis nol ditolak dan hipotesis kedua diterima.

Kompensasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan di Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. Motivasi karyawan menjadi faktor utama yang dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang dianggap adil dan kompetitif. Pembayaran yang sesuai, program insentif, dan bonus menciptakan perasaan keadilan dan pengakuan, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Selain motivasi, kesejahteraan finansial dan keseimbangan hidup juga terpengaruh oleh kompensasi yang memadai. Karyawan yang menerima imbalan sesuai dengan nilai dan kontribusinya dapat mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Keseimbangan hidup yang baik juga diperoleh melalui fleksibilitas waktu kerja dan dukungan kesejahteraan.

Dalam strategi sumber daya manusia, daya tarik dan retensi karyawan menjadi kunci. Kompensasi yang kompetitif menjadi daya tarik utama, sementara imbalan yang setara dengan kontribusi mendukung retensi. Kesejahteraan finansial juga mengurangi kecenderungan perubahan pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang adil tidak hanya menciptakan rasa dihargai, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai performa lebih baik. Motivasi intrinsik, kepuasan, dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan adalah hasil dari apresiasi melalui kompensasi yang sesuai dengan kontribusi.

Sistem kompensasi yang terhubung dengan hasil kinerja individu dan tim memiliki potensi besar untuk meningkatkan prestasi. Karyawan merasa diakui dan termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan kelompok. Program bonus dan insentif tambahan meningkatkan semangat kerja sama dalam tim.

Transparansi dalam komunikasi tentang struktur kompensasi dan kriteria evaluasi penting untuk menciptakan budaya kerja positif. Manajemen perlu terus-menerus mengevaluasi dan memperbarui sistem kompensasi sesuai dengan perkembangan individu dan kelompok.

Investasi dalam sistem kompensasi yang efektif bukan hanya sebagai pembayaran, tetapi juga sebagai strategi cerdas untuk mendorong prestasi tinggi dan keberhasilan jangka panjang. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, manajemen Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang dapat merancang lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja optimal karyawan.

Dalam konteks teori perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC), hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang dapat dijelaskan melalui tahapan-tahapan tersebut:

1. Perencanaan (*Planning*)
 Dalam tahap perencanaan, manajemen Karyawan Rindang perlu merencanakan struktur kompensasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Hal ini mencakup penetapan anggaran kompensasi, perumusan kebijakan insentif, dan penentuan kriteria kinerja yang akan diukur.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
 Pengorganisasian melibatkan alokasi sumber daya dan struktur organisasi. Dalam konteks kompensasi, pengorganisasian melibatkan pembentukan sistem kompensasi yang adil dan transparan, dengan jelasnya hubungan antara kinerja dan reward yang diberikan kepada karyawan.
3. Pengkoordinasian (*Coordinating*)
 Koordinasi diperlukan untuk memastikan bahwa sistem kompensasi mendukung tujuan organisasi dan terkoordinasi dengan baik dengan aktivitas lainnya. Ini melibatkan penyelarasan antara kebijakan kompensasi dan strategi kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Pelaksanaan (*Implementing*)
 Pelaksanaan melibatkan penerapan sistem kompensasi yang telah direncanakan dan diorganisir. Dalam hal ini, pelaksanaan mencakup pengelolaan proses pemberian kompensasi, pelatihan karyawan tentang kebijakan kompensasi, dan implementasi evaluasi kinerja.
5. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap pengawasan melibatkan pemantauan dan evaluasi efektivitas sistem kompensasi. Manajemen perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, respons terhadap sistem kompensasi, dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip teori POAC dalam manajemen kompensasi, Karyawan Rindang Coffee Shop dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung kinerja karyawan. Dengan menyelaraskan kompensasi dengan tujuan organisasi, mengorganisir sistem kompensasi yang adil, mengkoordinasikan kebijakan dengan strategi umum, melaksanakan kebijakan dengan baik, dan melakukan pengawasan terhadap kinerja dan respons karyawan, manajemen dapat memastikan bahwa kompensasi memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roswaty dan Emilda (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, hasil penelitian menggambarkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Keselarasan antara tingkat beban kerja yang dihadapi oleh pegawai dan besarnya kompensasi yang diterima mereka memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi, sebagai faktor utama yang menonjol dalam hasil penelitian, dipersepsikan sebagai motivator yang efektif bagi pegawai. Keterkaitan antara pemberian kompensasi yang adil dan memadai dengan tingkat beban kerja dapat memotivasi pegawai untuk memberikan dedikasi yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya, meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan oleh nilai F_{hitung} sebesar 7,277 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang jauh melebihi nilai F_{tabel} sebesar 3,340.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji parsial beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rindang Coffe Shop Palembang dengan nilai T_{hitung} 2,300 yang melebihi T_{Tabel} yakni 1,703 dan signifikansi (sig) 0,028 yang menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,05$.
2. Berdasarkan uji parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rindang Coffe Shop Palembang dengan nilai T_{hitung} 2,300 yang melebihi T_{Tabel} yakni 1,703 dan signifikansi (sig) 0,028 yang menunjukkan bahwa signifikansi $< 0,05$,
3. Berdasarkan uji simultan beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan berdama-sama terhadap kinerja karyawan Rindang Coffe Shop Palembang

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, S. A., Alamsyah, Herman, B., Auliyah, I., dan Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332–341. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1177>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., dan Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan

- dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Alwan, M. C. (2022). Kepuasan Pelanggan Maxx Coffee Lippo Plaza Muhamad Chairul Alwan Jurusan Manajemen.
- Anggriyanti, E., Sasmita, J., dan Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT.Rubber Wood Industries Indo, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 834-.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., dan Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Fahraini, F., dan Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172– 185.
- Harahap, D. S., dan Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hariroh, F. M. R., Soleha, E., dan Kosim, M. (2022). Mediation Analysis of Work Motivation on Workload on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–39. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i1.121>
- Helaludin. (2019). Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik. Hermani, W. dan (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono dan Hermani*, 2(1), 69–88.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., dan Sutrisno, S. (2022). Efektivitas KinerjaKaryawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379.
- Husin, Nurwati, dan Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah KabupatenKonawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., dan Sinaga, S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19– 28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Janna, N. M., dan Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1–12.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*,

- 22(2).<https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Khoiri, E. F. M. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 947 – 954.
- Khuluq, J. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v4i3.119>
- Mahmuda, R., dan Anwar, M. K. (2019). Pengaruh Pemahaman tentang Riba dan Bagi Hasil terhadap Keputusan Menabung di BNI Syariah Surabaya. Jurnal Ekonomi Islam, 2(3), 54–63.
- Marcella Devina Santoso, Y., dan Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. E-Qien Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 926 – 935.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman (Vol. 3).
- Mulia, R. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. In CV. Eureka Media Aksara.
- Mustopa, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Lokasi terhadap Keputusan pembelian di Coffee Shop Wake Cup Indonesia Cabang Cibubur Junction.
- Nariwati, U., dan Munandar, D. (2022). Kapita Selektta Sumber Daya Manusia. Nestiti, L. G., Yusuf, Y., dan Resdati. (2022). Budaya Konsumsi Kopi sebagai Gaya Hidup The Leisure Class pada Generasi Z di Coffee Shop Ugoku.Co dan Titik Kumpul Coffee Brewers Kecamatan Sekupang Kota Batam. Cakrawala Ilmiah, 1(10), 2599– 2608.
- Nu'em, M. A. F., dan Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt Sumber Tehnik Nusantara. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12(6), 1–17.
- Nurhasanah, Jufrizen, dan Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., dan Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2).
- Pradnyana, N. S., dan Widyastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Putra, A. R., Sukmawati, S., Desriyati, W., dan Dewi, I. N. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1389–1396.
- Ramalina, A. A. (2023). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa TBK.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. In Eureka Media Aksara.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- Sari, A., Zamzam, F., dan Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan

- Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Simamora, D. G., Anggoro, M. A., Nasution, S. F. S., dan Sikettang, P. (2022). Analisis Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *SEIKO : Journal of Management dan Business*, 5(1), 2022–2619. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. *Repository Universitas Dharmawangsa*, 6,7,8,10,11.
- Sitompul, S. S., dan Feronika, S. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- Sukmara, A. R. (2023). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan. In *Cipta Media Nusantara*.
- Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., dan Makassar, N. (2021) *Manajemen sumber daya manusia “*.
- Umi, N., dan Dadang, M. (n.d.). kapita selekta sumber daya manusia.
- Vanchapo, A. ., dan Lewar, E. S. B. (2020). Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela di Puskesmas Sekabupaten Sikka. *CHMK Nursing Scientific Journal*,4(1), 157–161. <http://cyber-chmk.net/ojs/index.php/ners/article/view/756%0Ahttp://cyber-chmk.net/ojs/index.php/ners/article/download/756/247>
- Wahyuningsih, E. S., dan Zausana, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 18(1), 28–35. <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>
- Widhyaswari, L. V. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Rogojampi.
- Yanti, R., Roswaty, dan Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52–60. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>
- Yuliawan, E., dan Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal*
- Yusuf, M., dan Aprianti, K. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima: Dapatkah Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai? *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 79–84. <https://doi.org/10.31849/jieb.v17i1.3498>