

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV X

Aeni^{1*}, Agung Wahyu Handaru², Nurdin Hidayat³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespodensi: aeni09157@gmail.com

Diterima: 20-07-2025 | Disetujui: 29-07-2025 | Diterbitkan: 01-08-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Workload, Job Stress, and Compensation on Employee Performance at CV X. This study uses a quantitative method with Descriptive Analysis and explanatory research. The population in this study is all employees working at CV X. CV X has three restaurants, namely Resep-resep Dahar Sunda, Selera Rantau, and Soto Kudus. The total population and sample of employees in all restaurants owned by CV X is 70 people (the number of employees from company data). The data review research in this study was processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) software version 25. With multiple regression analysis. The results of the study showed that in the workload variable, it is indicated by the statement item that communication between teams in the workplace is running well so that it does not cause misunderstandings. Management needs to take steps to improve internal communication patterns, such as providing regular coordination forums between divisions, clarifying communication channels, and encouraging a culture of openness and collaboration in the work environment. These efforts aim to create a more efficient workflow, minimize errors, and ultimately reduce the perception of a high workload. The work stress variable is indicated by the statement item that the company makes decisions by involving or considering the opinions of subordinates. These results indicate that employees feel heard and valued in the decision-making process, which can create a more supportive work environment and reduce the potential stress caused by strained relationships. Therefore, CV X needs to maintain and strengthen this participatory leadership style, such as by regularly holding discussion forums and joint evaluation meetings so that employees feel actively involved in work dynamics and company policies. The work compensation variable is indicated by the statement item that the company provides adequate work facilities such as work tools (computers or laptops, stationery, telephones, desks, chairs, and cooking utensils). These results indicate that employees feel helped and supported by the availability of adequate work facilities, so the company should maintain and even improve the quality and quantity of available facilities. This is important for creating a comfortable work environment, increasing efficiency, and maintaining employee motivation. Furthermore, management can periodically evaluate the condition and adequacy of work facilities and adjust them to operational needs in the field.

Keywords: Workload, Work Stress, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV X. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Deskriptif dan penelitian explanatory (eksplanatif). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV X. CV X memiliki tiga restoran, yaitu Resep-resep Dahar Sunda, Selera Rantau, dan Soto Kudus. Total populasi dan sampel karyawan pada seluruh restoran milik CV X adalah sebanyak 70 orang (jumlah karyawan dari data perusahaan). Penelitian

kajian data pada studi ini diolah dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa Pada variabel beban kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa komunikasi antar tim di tempat kerja berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman. manajemen perlu mengambil langkah untuk memperbaiki pola komunikasi internal, seperti menyediakan forum koordinasi rutin antar divisi, memperjelas jalur komunikasi, serta mendorong budaya keterbukaan dan kolaborasi di lingkungan kerja. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan alur kerja yang lebih efisien, meminimalisasi kesalahan, dan pada akhirnya dapat mengurangi persepsi terhadap tingginya beban kerja. Pada variabel stres kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa perusahaan membuat keputusan dengan melibatkan atau mempertimbangkan pendapat bawahan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa didengarkan dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan mengurangi potensi stres yang disebabkan oleh hubungan yang kaku. Oleh karena itu, CV X perlu mempertahankan dan memperkuat gaya kepemimpinan partisipatif ini, seperti dengan rutin mengadakan forum diskusi, rapat evaluasi bersama agar karyawan merasa terlibat secara aktif dalam dinamika kerja dan kebijakan perusahaan. Pada variabel kompensasi kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa terbantu dan didukung oleh ketersediaan fasilitas kerja yang layak, sehingga perusahaan sebaiknya mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas yang tersedia. Hal ini penting untuk menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan efisiensi, dan menjaga motivasi kerja karyawan. Selain itu, manajemen dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi dan kecukupan fasilitas kerja, serta menyesuaikannya dengan kebutuhan operasional di lapangan.

Katakunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aeni, Agung Wahyu Handaru, & Nurdin Hidayat. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV X. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 43-65.
<https://doi.org/10.62710/35682996>

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan aspek fundamental yang mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hindardjo dan Utami (2019), perusahaan harus bersikap adil terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh sumber daya manusia. Setiap karyawan berhak memperoleh penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang mereka berikan. Perlakuan yang adil ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka terdorong untuk menjalankan kewajiban dengan lebih baik. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan menjadi sangat penting dalam membangun semangat kerja yang positif. Karyawan memberikan prestasi kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang dicapai (Hindardjo & Utami, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, Hermawan (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang kompetitif akan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Namun demikian, pencapaian kinerja optimal tidak terlepas dari adanya hambatan-hambatan yang sering dialami karyawan di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, stres kerja yang meningkat, serta kompensasi yang belum memadai. Beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental, sedangkan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat konsentrasi dan kualitas keputusan. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berpotensi memengaruhi penurunan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan (Hermawan, 2022).

Kondisi ini juga menjadi perhatian penting bagi CV X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (F&B) dan membawahi lima unit restoran, yaitu: (1) restoran Resep-Resep Dahar Sunda yang berlokasi di Halim Perdana Kusuma, Soekarno-Hatta, dan Blok M, (2) restoran Soto Kudus, dan (3) Selera Rantau. Dengan visi memberikan pengalaman kuliner yang berkualitas dan pelayanan terbaik kepada pelanggan, perusahaan ini menyadari pentingnya peran karyawan dalam menjaga performa operasional.

Sebagai upaya menjaga kualitas kinerja karyawan, perusahaan telah menerapkan sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala setiap bulan. Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Adapun hasil penilaian dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu Sangat Baik (A), Baik (B), dan Cukup (C), yang masing-masing menggambarkan tingkat pencapaian terhadap indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Saat ini, CV X telah menetapkan standar penilaian kinerja karyawan dengan kategori nilai yang harus dicapai oleh setiap individu. Kategori tersebut meliputi A (81–100) untuk predikat Sangat Baik, B (70–80) untuk Baik, dan C (60–69) untuk Cukup. Namun demikian, berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh, proporsi karyawan yang memperoleh kategori A masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan kategori B dan C. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum, kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi target serta ekspektasi perusahaan. Penilaian ini diperkuat dengan data internal yang peneliti peroleh dari perusahaan, di mana pada awal tahun 2024 tercatat adanya penurunan performa karyawan yang cukup signifikan, terutama pada bulan-bulan tertentu. Pemilihan periode penilaian dalam tiga bulan terakhir dilakukan secara purposif, karena pada bulan-bulan tersebut unit restoran tidak lagi mencapai target penjualan. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan turut berdampak terhadap

pencapaian kinerja bisnis secara keseluruhan. Data ini menunjukkan masih terdapat *gap* antara standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja aktual di lapangan.

Perlu diketahui bahwa penilaian ini merupakan akumulasi dari hasil evaluasi kinerja karyawan yang tersebar di lima unit restoran di bawah naungan CV X, yakni: Resep-Resep Dahar Sunda (Halim Perdana Kusuma, Soekarno-Hatta, dan Blok M), Soto Kudus, dan Selera Rantau. Oleh karena itu, fluktuasi performa yang terjadi di kelima cabang ini sangat mempengaruhi hasil penilaian keseluruhan. Adapun rincian data yang disajikan mencerminkan akumulasi nilai dari seluruh unit tersebut, sehingga memberikan gambaran umum mengenai kondisi kinerja karyawan CV X secara menyeluruh.

Permasalahan utama yang dihadapi di lapangan adalah ketimpangan antara beban kerja, tingkat stres kerja, dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Banyak karyawan dituntut untuk menjalankan berbagai tugas di luar *job description* utama mereka dalam bentuk multitasking. Namun, kondisi ini tidak dibarengi dengan peningkatan kompensasi maupun transparansi dalam sistem penggajian. Menurut Nursintha (2025) multitasking sendiri merujuk pada upaya menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan. Dalam praktiknya, hal ini sering menyebabkan tugas diselesaikan secara bergantian atau sebagian tugas tertunda karena berpindah ke tugas lainnya yang belum selesai (Nursintha et al., 2025). Ketimpangan ini umumnya dipengaruhi oleh lemahnya aspek teknis dalam penyusunan *job description* serta manajemen waktu yang kurang efektif. Akibatnya, karyawan sering kali harus menangani pekerjaan di luar lingkup tanggung jawab utamanya. Praktik multitasking yang awalnya dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi justru menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang, seperti menurunnya fokus, meningkatnya stres kerja, serta penurunan efisiensi dan kualitas layanan. Selain itu, ketiadaan sistem delegasi dan *backup* kerja yang jelas turut menyebabkan tugas-tugas penting terabaikan, karena karyawan harus menangani kebutuhan operasional yang mendesak dan tidak terencana.

Untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi awal dengan mengumpulkan data dari Manager Area Resto CV X. Data yang diperoleh memberikan gambaran nyata mengenai ketimpangan beban kerja yang terjadi di lapangan. Masalah-masalah yang diidentifikasi dalam tabel berikut merupakan hasil rangkuman dari kondisi operasional lima restoran yang berada di bawah naungan CV X, yang tersebar di beberapa wilayah dalam area bandara. Meskipun setiap resto memiliki lokasi dan karakteristik yang berbeda, permasalahan utama yang muncul menunjukkan pola yang serupa dan saling berkaitan. Oleh karena itu, penyajian data dalam tabel ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai permasalahan multitasking, ketidakseimbangan beban kerja, lemahnya manajemen waktu, serta dampaknya terhadap operasional harian di seluruh unit usaha CV X. Dengan pendekatan ini, diharapkan analisis terhadap akar permasalahan dapat dilakukan secara lebih terintegrasi dan menjadi dasar dalam merumuskan solusi yang tepat dan komprehensif.

Permasalahan utama yang terjadi di lingkungan ini adalah beban kerja yang tidak merata dan multitasking yang berlebihan, yang disebabkan oleh ketidakjelasan *job description* dan lemahnya pengelolaan waktu (*time management*). Karyawan dituntut untuk menangani berbagai tugas di luar tanggung jawab utamanya dalam waktu yang terbatas, sehingga memicu tekanan dan stres kerja yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, karyawan mengalami kelelahan mental dan fisik akibat beban kerja yang tidak seimbang. Ketika seseorang harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang bersamaan tanpa kejelasan batas tanggung jawab, fokus kerja cenderung menurun dan kualitas pekerjaan menjadi tidak maksimal. Multitasking yang tidak terstruktur juga memaksa karyawan untuk berpindah-pindah tugas

secara cepat, yang tidak hanya memperlambat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan, seperti miskomunikasi, salah input data, atau pelayanan yang tidak sesuai standar.

Dalam situasi ini, kemampuan komunikasi (*Communication Skill*) karyawan pun terdampak, dan justru sering menjadi pemicu miskomunikasi antar anggota tim. Stres kerja yang timbul akibat tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu menyebabkan penurunan fokus dan akurasi dalam menyampaikan informasi. Misalnya, dalam kondisi sibuk, seorang server yang menangani banyak meja sekaligus menyampaikan pesanan pelanggan misalnya menu nasi goreng tidak pedas kepada *Cook* atau *cook helper*. Namun karena informasi disampaikan secara terburu-buru, tidak lengkap, atau tanpa klarifikasi, dimana yang diproses adalah nasi goreng pedas. Akibatnya, pesanan yang diterima pelanggan tidak sesuai dan menimbulkan ketidakpuasan. Miskomunikasi seperti ini tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan, tetapi juga menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Ketika pesanan tidak sesuai harapan, pelanggan cenderung kehilangan kepercayaan dan bisa memilih untuk tidak kembali ke restoran. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka bukan hanya loyalitas pelanggan yang menurun, tetapi juga berdampak pada penurunan omset perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, lemahnya manajemen waktu turut memengaruhi kecepatan dan efisiensi pelayanan. Ketidaktepatan dalam penyajian makanan, kesalahan mencatat pesanan, serta kurangnya ketelitian dalam menyiapkan bahan makanan menjadi bukti nyata dari pengelolaan waktu dan beban kerja yang buruk, yang pada akhirnya merugikan baik karyawan maupun perusahaan. Selaras dengan temuan Fhauzan dan Ali (2024), tingginya beban kerja berkaitan erat dengan meningkatnya tingkat stres di tempat kerja. Beban kerja merupakan faktor krusial yang berpengaruh terhadap munculnya stres pada karyawan. Secara umum, beban kerja merujuk pada banyaknya tugas, tanggung jawab, serta tekanan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban tersebut terlalu besar, baik dari segi jumlah pekerjaan maupun tingkat kompleksitasnya, maka hal ini berpotensi memicu stres kerja yang cukup serius.

Terakhir, selain beban kerja dan stres kerja, kompensasi juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hidayat et al. (2021), sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memberikan performa terbaik, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong produktivitas secara keseluruhan (Hidayat, 2021). Adiyanti dan Nugraha (2023) menegaskan bahwa kompensasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: (1) kompensasi langsung meliputi: Gaji, Upah, dan Insentif, (2) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi: tunjangan kehadiran, jaminan asuransi, dan fasilitas (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Namun demikian, berdasarkan temuan peneliti, sistem kompensasi di restoran-restoran yang berada di bawah kepemilikan CV X belum dikelola secara transparan. Salah satu permasalahan yang mencolok adalah tidak diberikannya slip gaji kepada karyawan. Tanpa adanya slip gaji, karyawan tidak memiliki bukti tertulis mengenai rincian penghasilan mereka, termasuk jumlah gaji, potongan, maupun komponen lainnya. Kurangnya transparansi ini memicu kebingungan dan ketidakpercayaan terhadap manajemen, karena karyawan menjadi ragu apakah gaji yang mereka terima telah dihitung secara benar dan adil. Padahal, kompensasi yang jelas dan terbuka sangat penting untuk menjaga motivasi, kepercayaan, serta kinerja karyawan. Pemberian slip gaji secara rutin merupakan salah satu langkah konkret untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Jika hal ini diterapkan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan operasional restoran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV X, perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage (F&B) dan membawahi lima unit restoran, antara lain: restoran Resep-Resep Dahar Sunda yang memiliki tiga cabang, masing-masing berlokasi di Halim Perdana Kusuma, Soekarno-Hatta, dan Blok M; restoran Soto Kudus; serta restoran Selera Rantau yang juga berlokasi di Blok M. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada keberagaman unit usaha dan sebaran lokasi operasional yang dapat memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Deskriptif dan penelitian *explanatory* (eksplanatif). Penelitian ini menggunakan data skunder untuk variabel kinerja karyawan, beban kerja, dan disiplin kerja, serta data primer yang digunakan untuk variabel beban kerja, stress kerja dan kompensasi, karena diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. data diperoleh dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, serta uji hipotesis tentang pengaruh beban kerja (X1), Stress kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV X. CV X memiliki tiga restoran, yaitu Resep-resep Dahar Sunda, Selera Rantau, dan Soto Kudus. Semua karyawan yang bekerja di ketiga restoran ini memiliki tugas pokok yang berbeda sesuai dengan posisi jabatan masing-masing. Adapun posisi bagian nya yaitu sebagai spv, cook, cook helper, cashier, server dan barista. Semua bagian tersebut termasuk dalam populasi penelitian ditambah dengan karyawan yang bekerja di *central kitchen* serta manager area resto, admin, dan *staff purchasing*. Total populasi karyawan pada seluruh restoran milik CV X adalah sebanyak 70 orang (jumlah karyawan dari data perusahaan).

Pada studi ini, peneliti menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu pendekatan yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya oleh peneliti, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh, maka seluruh karyawan berjumlah 70 orang dalam populasi dijadikan sebagai sampel.

Penelitian kajian data pada studi ini diolah dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Pengujian analisis ini dilakukan untuk mendapatkan hasil-hasil data sesuai dengan studi yang ditetapkan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan sudut pandang dan besaran dampak antara variabel independen dan variabel dependen. Regresi yang memiliki paling tidak dua variabel bebas disebut regresi berganda. Karena ada tiga variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini, regresi berganda digunakan. Pada penelitian ini, persamaan regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada penelitian ini, regresi berganda digunakan dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + X_1 + X_2 + \dots + X_n + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja
 X_3 = Kompensasi
 e = standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian melalui kuesioner ini akan menggambarkan variabel yang ada di dalam penelitian ini yaitu beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di CV X. Pada penelitian ini digunakan metode dengan tabel mean atau rata-rata. Hasil penelitian melalui kuesioner ini akan menggambarkan variabel yang akan diuji dengan skor penilaian 1 hingga 4, dimana 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Setuju (S) dan 4 = Sangat Setuju (SS). Berikut disajikan analisis deskriptif melalui jawaban responden terhadap variabel yang diteliti.

Analisis Deskriptif Beban Kerja (X_1)

Variabel Beban kerja dalam penelitian ini terdiri atas enam dimensi, yaitu *Physical demand*, *effort*, *mental demand*, *temporal demand*, *frustation level*, *performance* yang diukur dengan menggunakan 18 pernyataan dimana masing-masing pernyataan diberi nomor 1 hingga 18. Berikut adalah hasil jawaban yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan.

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	STS+TS
Tuntutan Fisik							
1	Saya dapat bekerja dalam posisi berdiri dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan berlebihan	F	17	42	7	4	59
		%	24,29%	60%	10%	5,71%	84,29%
2	Saya tidak mengalami kesulitan saat mengangkat atau membawa barang-barang kerja seperti peralatan makan atau dapur	F	44	13	12	1	57
		%	62,86%	18,57%	17,14%	1,43%	81,43%
3	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya merasa kondisi fisik saya tetap bugar dan tidak mengalami rasa sakit yang mengganggu.	F	10	47	6	7	57
		%	14,29%	67,14%	8,57%	10%	81,43%
Rata-rata dimensi tuntutan fisik		%	33,81%	48,57%	11,90%	5,71%	82,38%
Effort							
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tingkat upaya fisik dan mental yang masih dalam batas wajar	F	15	35	19	1	50
		%	21,43%	50%	27,14%	1,43%	71,43%
5	Saya dapat mengatur jumlah tugas yang harus dikerjakan dalam satu waktu tanpa merasa kewalahan	F	12	39	19	0	51
		%	17,14%	55,71%	27,14	0%	72,86%
6	Saya terbiasa melakukan beberapa tugas sekaligus (multitasking) tanpa mengganggu hasil pekerjaan	F	37	21	8	4	58
		%	52,86%	30%	11,43%	5,71%	82,86%
Rata-rata dimensi effort		%	30,48 %	45,24%	21,90%	2,38%	75,72%
Mental Demand (tuntutan mental)							
7	Saya mampu memproses banyak informasi dalam waktu singkat tanpa merasa tertekan	F	14	37	16	3	51
		%	20%	52,86%	22,86%	4,29%	72,86%

8	Saya terbiasa membuat keputusan cepat dengan pertimbangan yang matang saat bekerja	F	16	30	19	5	46
		%	22,86%	42,86%	27,14%	7,14%	65,71%
9	Saya tetap tenang dan fokus meskipun harus mengingat banyak pesanan atau permintaan pelanggan khusus.	F	31	27	9	3	58
		%	44,29%	38,57%	12,86%	4,29%	82,86%
Rata-rata dimensi mental demand		%	29,05%	44,76	20,95%	5,24%	73,81%
Temporal Demand (Tuntutan waktu)							
10	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dalam waktu yang telah ditentukan	F	31	28	8	3	59
		%	44,29%	40%	11,43%	4,29%	84,29%
11	Saya dapat mengelola waktu dengan baik, bahkan disaat jam sibuk	F	7	52	8	3	59
		%	10%	74,29%	11,43%	4,29%	84,29%
12	Saya tidak merasa tergesa-gesa saat menyelesaikan pekerjaan karena sudah terbiasa mengatur waktu secara efisien	F	39	16	13	2	55
		%	55,71%	22,86%	18,57%	2,86%	78,57%
Rata-rata dimensi temporal demand		%	36,67%	45,72%	13,81%	3,81	82,38%
Frustration Level (Tingkat Frustrasi)							
13	Saya tetap tenang dan tidak mudah frustrasi ketika terjadi kesalahan dalam proses kerja	F	39	20	8	3	59
		%	55,71%	28,57%	11,43%	4,29%	84,29%
14	Komunikasi antar tim di tempat kerja berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman	F	7	37	18	8	44
		%	10%	52,86%	25,71%	11,43%	62,86%
15	Saya tetap mampu menangani keluhan pelanggan dengan profesional, meskipun dalam situasi yang sulit	F	3	37	29	1	40
		%	4,29%	52,86%	41,43%	1,43%	57,14%
Rata-rata dimensi frustration demand		%	23,33%	44,76%	26,19%	5,72%	68,1%
Performance (kinerja)							
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat dan efisien	F	9	49	11	1	58
		%	12,86%	70%	15,71%	1,43%	82,86%
17	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat sesuai dengan standar kerja	F	32	26	11	1	58
		%	45,71%	37,14%	15,71%	1,43%	82,86%
18	Saya selalu berusaha memberikan layanan yang ramah, responsif, dan penuh perhatian kepada pelanggan	F	2	56	8	4	58
		%	2,86%	80%	11,43%	5,71%	82,86%
Rata-rata dimensi performance		%	20,48%	62,38%	14,28%	2,86%	82,86%
Rata-rata variabel beban kerja							77,54%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Hasil pengolahan data pada Tabel 1 menunjukkan analisis deskriptif variabel beban kerja. Pada dimensi tuntutan fisik, responden yang memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dan TS (Tidak Setuju) memiliki rata-rata sebesar 82,38%. Jika disanding dengan skor kriteria, maka nilai ini termasuk dalam kategori “sangat tinggi” (76-100%). Tingginya skor ini didukung oleh Pernyataan, (Saya dapat bekerja dalam posisi berdiri dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan berlebihan) dengan persentase (STS+TS) 84,29%. Selain itu, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Saya tidak mengalami kesulitan saat mengangkat atau membawa barang-barang kerja seperti peralatan makan atau dapur) serta pernyataan (Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya merasa kondisi fisik saya tetap bugar dan tidak mengalami rasa sakit yang mengganggu) yang masing-masing memperoleh persentase (STS +TS) sebesar 81,43%.

Pada dimensi *effort* responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) memiliki rata-rata sebesar 75,72%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa (Saya terbiasa melakukan beberapa tugas sekaligus (*multitasking*) tanpa mengganggu hasil pekerjaan) dengan (STS+TS) sebesar 82,86% dan pernyataan (Saya dapat mengatur jumlah tugas yang harus dikerjakan dalam satu waktu tanpa merasa kewalahan) sebesar 72,86%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tingkat upaya fisik dan mental yang masih dalam batas wajar) sebesar 71,43%.

Pada dimensi *Mental demand* (tuntutan waktu) responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) memiliki rata-rata sebesar 73,81%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa (Saya tetap tenang dan fokus meskipun harus mengingat banyak pesanan atau permintaan pelanggan khusus) dengan (STS+TS) sebesar 82,86% dan pernyataan bahwa (Saya mampu memproses banyak informasi dalam waktu singkat tanpa merasa tertekan) sebesar 72,86%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Saya terbiasa membuat keputusan cepat dengan pertimbangan yang matang saat bekerja) sebesar 65,71%.

Pada dimensi *temporal demand* (tuntutan waktu) responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) memiliki rata-rata sebesar 82,38%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka termasuk dalam kategori “sangat tinggi” (76-100%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dalam waktu yang telah ditentukan) sebesar (Saya dapat mengelola waktu dengan baik, bahkan disaat jam sibuk) sebesar 84,29%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Saya tidak merasa tergesa-gesa saat menyelesaikan pekerjaan karena sudah terbiasa mengatur waktu secara efisien) sebesar 78,57%.

Pada dimensi *frustration level* (tingkat frustrasi) responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) memiliki rata-rata sebesar 68,1%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa (Saya tetap tenang dan tidak mudah frustrasi ketika terjadi kesalahan dalam proses kerja) sebesar 84,29% dan pernyataan (Komunikasi antar tim di tempat kerja berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman) sebesar 62,86%. Serta didukung dengan jawaban terendah bahwa (Saya tetap mampu menangani keluhan pelanggan dengan profesional, meskipun dalam situasi yang sulit) sebesar 57,14%.

Pada dimensi *performance* (kinerja), responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) memiliki rata-rata 82,86%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria maka termasuk dalam kategori “sangat tinggi” (76-100%). Hal ini didukung oleh pernyataan tiga pernyataan bahwa (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat dan efisien), (Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat sesuai dengan standar kerja), serta (Saya selalu berusaha memberikan layanan yang ramah, responsif, dan penuh perhatian kepada pelanggan) yang masing-masing memperoleh persentase sebesar 82,86%.

Berdasarkan hasil analisis per dimensi, variabel beban kerja tergolong dalam kategori “sangat tinggi” dengan rata-rata skor (STS+TS) sebesar 77,54%, sesuai dengan kriteria interpretasi (76–100%). Tingginya beban kerja ini terutama didukung oleh tiga dimensi tertinggi, yaitu dimensi *performance* (kinerja) sebesar 82,86% serta tuntutan fisik dan *temporal demand* (tuntutan waktu kerja) yang masing-masing mencapai 82,38%. Dimensi *performance* mencerminkan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akurasi dalam penyelesaian tugas, serta menjaga kualitas layanan kepada pelanggan. Selanjutnya, tingginya

tuntutan fisik menunjukkan bahwa pekerjaan menuntut daya tahan tubuh tinggi, seperti berdiri dalam waktu lama. Sementara itu, tuntutan waktu kerja mencerminkan tekanan dalam menjaga konsentrasi dan membuat keputusan secara cepat di tengah beban kerja yang dinamis. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan tekanan kerja yang berat, baik secara fisik, waktu, maupun tuntutan kinerja, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis serta performa kerja mereka secara keseluruhan.

Analisis Deskriptif Stres Kerja (X2)

Variabel stres kerja dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu yang diukur dengan menggunakan 7 pernyataan dimana masing-masing pernyataan diberi nomor 19 hingga 26. Berikut adalah hasil jawaban yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan.

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	STS+TS
Faktor Lingkungan							
19	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan batas kemampuan saya secara fisik	F	7	40	22	1	47
		%	10%	57,14%	31,43%	1,43%	67,14%
20	Saya mampu menyelesaikan tugas pelayanan dan operasional restoran tepat waktu, meskipun dalam kondisi sibuk.	F	30	18	21	1	48
		%	42,86%	25,71%	30%	1,43%	68,57%
21	Lingkungan kerja di restoran terasa nyaman dan aman, dengan ventilasi dan penataan ruangan mendukung kelancaran pekerjaan.	F	15	34	18	3	49
		%	21,43%	48,57%	25,71%	4,29%	70%
Rata-rata dimens faktor lingkungan		%	24,76%	48,81%	29,05%	2,38	68,57%
Faktor Organisasi							
22	Saya memahami peran saya di organisasi dengan jelas, sehingga saya tidak merasa tertekan	F	9	45	15	1	44
		%	12,86%	64,29%	21,43%	1,43%	77,14%
23	Struktur organisasi ditempat kerja saya sudah jelas dan terarah	F	20	34	15	1	54
		%	28,57%	48,57%	21,43%	1,43%	77,14%
24	Atasan saya sering membuat keputusan dengan melibatkan atau mempertimbangkan pendapat bawahan.	F	7	37	18	8	44
		%	10%	52,86%	25,71%	11,43%	62,86%
Rata-rata dimensi faktor organisasi		%	17,14%	55,24%	22,86%	4,76%	72,38%
Faktor Individu							
25	Saya tidak pernah mengalami konflik atau ketegangan dengan rekan kerja.	F	39	16	13	2	55
		%	55,71%	22,86%	18,57%	2,86%	78,57%
26	Saya tetap tenang dan mampu mengelola pekerjaan meski menghadapi banyak pesanan atau pelanggan secara bersamaan.	F	17	42	7	4	59
		%	24,29%	60%	10%	5,71%	84,29%
Rata-rata dimensi faktor individu		%	40%	41,43	14,29%	4,29	81,43%
Rata-rata variabel stres kerja							74,13%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2 menunjukkan analisis deskriptif variabel stres kerja. Pada dimensi faktor lingkungan, responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan TS (Tidak Setuju) memiliki rata-rata sebesar 68,57%. Apabila disbanding dengan skor kriteria, maka masuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Lingkungan kerja di restoran terasa nyaman dan aman, dengan ventilasi dan penataan ruangan mendukung kelancaran pekerjaan.) dengan (STS+TS) 70% dan pernyataan (Saya mampu menyelesaikan tugas pelayanan dan operasional restoran tepat waktu, meskipun dalam kondisi sibuk.) dengan (STS+TS) sebesar 68,57%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan batas kemampuan saya secara fisik) dengan (STS+TS) sebesar 67,14%.

Pada dimensi faktor organisasi, responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan TS (Tidak Setuju) memiliki rata-rata sebesar 72,38%. Apabila disbanding dengan skor kriteria, maka masuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Saya memahami peran saya di organisasi dengan jelas, sehingga saya tidak merasa tertekan) dan pernyataan (Struktur organisasi ditempatkan kerja saya sudah jelas dan terarah) dengan (STS+TS) 77,14% Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Atasan saya sering membuat keputusan dengan melibatkan atau mempertimbangkan pendapat bawahan) dengan (STS+TS) sebesar 62,86%.

Pada dimensi faktor individu, responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju) dan TS (Tidak Setuju) memiliki rata-rata sebesar 81,43%. Apabila di bandingkan dengan skor kriteria, maka masuk dalam kategori “Sangat tinggi” (76-100%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Saya tetap tenang dan mampu mengelola pekerjaan meski menghadapi banyak pesanan atau pelanggan secara bersamaan) dengan (STS+TS) sebesar 84,29%. Serta, didukung oleh Pernyataan dengan Jawaban terendah bahwa (Saya tidak pernah mengalami konflik atau ketegangan dengan rekan kerja) dengan (STS+TS) sebesar 78,57%.

Berdasarkan hasil analisis per dimensi, variabel stres kerja tergolong dalam kategori “tinggi” dengan rata-rata skor (STS+TS) sebesar 74,13%, sesuai dengan kriteria interpretasi (51-75%). Tingginya tingkat stres karyawan ini terutama disebabkan oleh dua dimensi tertinggi, yaitu faktor individu dengan skor 81,43% dan faktor organisasi dengan skor 72,38%. Dimensi faktor individu mencerminkan adanya tekanan pribadi seperti frustrasi akibat beban kerja berlebihan. Sementara itu, dimensi faktor organisasi menggambarkan adanya stres akibat tuntutan peran dan struktur organisasi yang dirasakan kurang mendukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan, baik yang bersumber dari beban tanggung jawab pribadi maupun dari lingkungan kerja dan sistem organisasi, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis serta menurunkan performa kerja secara keseluruhan.

Analisi Deskriptif Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri atas dua dimensi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diukur dengan menggunakan 6 pernyataan dimana masing-masing pernyataan diberi nomor 27 hingga 32. Berikut adalah hasil jawaban yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Kompensasi

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS
Kompensasi Langsung							
27	Saya menerima gaji secara rutin dan tepat waktu setiap periode pembayaran	F	4	9	17	40	57
		%	5,71%	12,86%	24,29%	57,14%	81,43%
28	Pemberian insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	F	2	10	32	26	58
		%	2,86%	14,29%	45,71%	37,14%	82,86%
29	Saya mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang baik.	F	6	8	25	31	56
		%	8,57%	11,43%	35,71%	44,29%	80%
Rata-rata dimensi kompensasi langsung		%	5,71%	12,86%	35,24%	46,19%	82,86%
Kompensasi Tidak Langsung							
30	Saya mendapatkan tunjangan tambahan yang mendukung kesejahteraan saya, seperti tunjangan transportasi dan makan	F	1	11	18	40	58
		%	1,43%	15,71%	25,71%	57,14%	82,86%
31	Perusahaan memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti untuk keperluan mendesak atau pribadi	F	6	8	23	33	56
		%	8,57%	11,43%	32,86%	47,14%	80%
32	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak)	F	1	10	31	28	59
		%	1,43%	14,29%	44,29%	40%	84,29%
Rata-rata dimensi kompensasi tidak langsung		%	3,81%	13,81%	34,29%	48,09%	82,38%
Rata-rata variabel kompensasi							82,86%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3 menunjukkan analisis deskriptif variabel kompensasi. Pada dimensi kompensasi langsung, responden yang menjawab SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju) memiliki rata-rata sebesar 82,86%. Apabila disbanding dengan skor kriteria, maka masuk dalam kategori “sangat tinggi” (76-100%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Pemberian insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik) dengan (S+SS) 82,86% dan pernyataan (Saya menerima gaji secara rutin dan tepat waktu setiap periode pembayaran) dengan (S+SS) sebesar 81,43%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Saya mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang baik) dengan (S+SS) sebesar 80%.

Pada dimensi kompensasi tidak langsung, responden yang menjawab SS (Sangat Setuju) dan S (Setuju) memiliki rata-rata sebesar 82,38%. Apabila disbanding dengan skor kriteria, maka masuk dalam kategori “sangat tinggi” (76-100%). Hal ini didukung oleh Pernyataan bahwa (Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak) dengan (S+SS) 84,29% dan pernyataan (Saya mendapatkan tunjangan tambahan yang mendukung kesejahteraan saya, seperti tunjangan transportasi dan makan) dengan (S+SS) sebesar 82,86%. Serta, didukung oleh pernyataan dengan jawaban terendah bahwa (Perusahaan memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti untuk keperluan mendesak atau pribadi) dengan (S+SS) sebesar 80%.

Berdasarkan hasil analisis per dimensi, variabel kompensasi tergolong dalam kategori “sangat tinggi” dengan rata-rata skor (S+SS) sebesar 82,86%, sesuai dengan kriteria interpretasi (76–100%). Tingginya skor ini terutama didukung oleh dua dimensi tertinggi, yaitu kompensasi langsung sebesar 82,86% yang mencerminkan insentif yang diberikan sudah sesuai, serta kompensasi tidak langsung sebesar 82,38% yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan tunjangan telah disediakan secara memadai. Temuan ini

mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai sangat memadai dan memuaskan oleh karyawan, baik dari sisi finansial maupun fasilitas pendukung kerja. Dengan demikian, perusahaan dinilai telah mampu memenuhi ekspektasi karyawan secara optimal dalam hal penghargaan atas kinerja mereka.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan maupun parsial dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik tersebut untuk menguji pengaruh dari variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, berikut disajikan data hasil uji analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.759	.016		1.099E3	.000
Beban Kerja	-.005	.001	-.216	-6.818	.000
Stres Kerja	-.019	.002	-.324	-10.221	.000
Kompensasi	.050	.001	.968	96.845	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4., dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,759 - 0,005X_1 - 0,019X_2 + 0,050X_3 + e$$

Interpretasi yang dapat dinyatakan dari persamaan regresi diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,759 menunjukkan bahwa beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) bernilai 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 17,759.
2. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0,005 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja, maka akan menurunkan bobot kinerja karyawan sebesar -0,005 satuan, yang berarti Apabila nilai beban kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun.
3. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,019 menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja, maka akan menurunkan bobot kinerja karyawan sebesar -0,019, yang berarti Apabila nilai stres kerja meningkatkan maka kinerja karyawan menurun.
4. Nilai b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,050 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi,

maka akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,050 satuan, yang berarti Apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan ikut meningkat.

Uji Parsial (t)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji hipotesis secara individual. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.759	.016		1.099E3	.000
Beban Kerja	-.005	.001	-.216	-6.818	.000
Stres Kerja	-.019	.002	-.324	-10.221	.000
Kompensasi	.050	.001	.968	96.845	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, t tabel didapatkan dengan rumus $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 70-3-1) = t(0,025; 66)$ maka nilai t-tabel sebesar 1,99656. Dari analisis tersebut hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -6,818 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,99656, serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -10.221 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,99656, serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
3. Variabel Kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 96.845 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,99656 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 6 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.646	.18951

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi sebesar 0,646 secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,6%. Sisanya sebesar 35,4% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Dukungan terhadap temuan ini juga diperoleh dari hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan bahwa tingkat respons "Sangat Tidak Setuju" (STS) dan "Tidak Setuju" (TS) tertinggi terdapat pada dimensi tuntutan fisik, *temporal demand* (tuntutan waktu), masing-masing dengan skor sebesar 84,29%. Beberapa indikator utama yang memberikan kontribusi terhadap tingginya skor tersebut mencakup pernyataan (Saya dapat bekerja dalam posisi berdiri dalam waktu lama tanpa merasa kelelahan berlebihan), (Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dalam waktu yang telah ditentukan), (Saya dapat mengelola waktu dengan baik, bahkan disaat jam sibuk). Selain itu, didukung dengan hasil persamaan regresi variabel beban kerja menunjukkan bahwa $Y = 17,759 - 0,005X_1$ yang mengindikasikan adanya pengaruh negaif beban kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya juga, diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-6,818 > 1,99656$) serta nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan di CV. X.

Tingginya skor negatif pada pernyataan-pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang berat, baik dari segi fisik maupun tekanan waktu, yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menuntut stamina dan ketahanan fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis, seperti stres dan frustrasi akibat tingginya tuntutan kerja. Tekanan semacam ini dalam jangka panjang dapat menyebabkan penurunan kinerja, dan tingkat kelelahan tinggi. Temuan ini pun didukung penelitian terdahulu oleh Indrayana dan Putra (2024) menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, karena jika terlalu berlebihan dan tidak

terdistribusi dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menurun. Hal serupa juga disampaikan oleh Fhauzan dan Ali (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan kerja akibat tekanan berlebih. Oleh sebab itu, pengukuran dan pengelolaan beban kerja yang komprehensif menjadi aspek krusial agar proses kerja berlangsung secara efisien dan berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Dukungan terhadap temuan ini juga diperoleh dari hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan bahwa tingkat respons "Sangat Tidak Setuju" (STS) dan "Tidak Setuju" (TS) tertinggi berada pada dimensi frustrasi akibat beban kerja berlebih dengan total skor sebesar 81,34%. Indikator utama yang memberikan kontribusi terhadap tingginya skor tersebut mencakup pernyataan (Saya tetap tenang dan mampu mengelola pekerjaan meski menghadapi banyak pesanan atau pelanggan secara bersamaan). Lebih lanjut, hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 17,759 - 0,019X_2$ yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya juga, diperkuat oleh hasil uji t, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-10,221 > 1,99656$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti bahwa stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan di CV. X.

Tingginya skor negatif pada pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan stres kerja yang berat dari segi frustrasi yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Peningkatan stres yang bersumber dari frustrasi akibat beban kerja berlebih membuat karyawan sulit berkonsentrasi, kelelahan, dan meningkatkan risiko kelelahan kerja. Ketika beban psikologis semakin besar, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun menurun. Konflik dengan rekan kerja serta tekanan menghadapi situasi kerja yang intens turut memperburuk kondisi kerja. Temuan ini pun didukung penelitian terdahulu oleh Indrayana dan Putra (2024) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental, seperti menurunnya konsentrasi, kelelahan, hingga gangguan kesehatan yang berdampak pada efektivitas kerja, sehingga dapat meningkatkan risiko kesalahan, konflik interpersonal, dan lainnya (Indrayana & Putra, 2024).

Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memperbaiki manajemen beban kerja, serta menyediakan dukungan psikologis agar karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa peningkatan kompensasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan terhadap temuan ini juga diperoleh dari hasil analisis deskriptif, yang menunjukkan bahwa tingkat respons "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) tertinggi terdapat pada dimensi Fasilitas yang memadai dan tunjangan dengan skor rata-rata 84,29%. Beberapa indikator utama yang memberikan

kontribusi terhadap tingginya skor tersebut mencakup pernyataan (Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak). Selain itu, didukung dengan hasil persamaan regresi variabel kompensasi menunjukkan bahwa $Y = 17,759 + 0,050X_3$ yang mengindikasikan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya juga, diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($98,845 > 1,99656$) serta nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti terbukti berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan di CV. X.

Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, seperti fasilitas kerja yang memadai, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman seperti peralatan kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak). Ketika karyawan merasa didukung dengan dengan hal tersebut, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Temuan ini didukung oleh, Hidayat (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan, sehingga kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berikutnya, menurut Fauzi et al., (2024) baik kompensasi tidak langsung dan langsung juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena, dapat meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat waktu menjadi hal penting untuk dilakukan agar pengelolaannya dapat berjalan dengan efektif. Seperti, penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan bentuk investasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja serta loyalitas dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai beban kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. X, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tentang beban kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. X, yaitu:
 - a. Beban kerja karyawan CV X berada pada kategori sangat tinggi didukung oleh tiga dimensi tertinggi, yaitu dimensi *performance* (kinerja), tuntutan fisik, dan *temporal demand* (tuntutan waktu kerja). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan tekanan kerja yang berat, baik secara fisik, waktu, maupun tuntutan kinerja, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis serta performa kerja mereka secara keseluruhan.
 - b. Stres kerja karyawan CV. X berada pada kategori tinggi didukung oleh dua dimensi tertinggi, yaitu dimensi faktor individu dan faktor organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan, baik yang bersumber dari beban tanggung jawab pribadi maupun dari lingkungan kerja dan sistem organisasi, yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis serta menurunkan performa kerja secara keseluruhan.
 - c. Kompensasi karyawan CV X berada pada kategori sangat tinggi didukung oleh dua dimensi tertinggi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Temuan ini

mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai sangat memadai dan memuaskan oleh karyawan dari fasilitas pendukung kerja. Dengan demikian, perusahaan dinilai telah mampu memenuhi ekspektasi karyawan secara optimal dalam hal penghargaan atas kinerja mereka.

- d. Kinerja karyawan CV. X menunjukkan kinerja yang Baik. Pencapaian kinerja optimal ini didukung oleh beberapa faktor internal yang menjadi kekuatan utama perusahaan, yaitu kebersihan dan kerapihan, disiplin. Sikap, dan team work. Kebersihan dan kerapihan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan terorganisir, sehingga memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas tanpa gangguan visual atau fisik. Disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya, termasuk kepatuhan terhadap waktu dan prosedur operasional. Sikap kerja positif, seperti antusiasme, kesopanan, dan inisiatif, mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila beban kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, Apabila beban kerja yang diterima rendah atau menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Apabila stres kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, Apabila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah atau menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang karyawan rendah maka kinerja karyawan cenderung lebih rendah atau menurun.

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian analisis data yang telah dilakukan, maka implikasi yang diperoleh dari penelitian ini di antaranya:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan menangkap beberapa implikasi teoritis yang mendukung temuan dari penelitian sebelumnya, antara lain:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayana dan Putra (2024), Layuk et al., (2019), Sutarini dan Warranter (2024), Fhauzan dan Ali (2024).
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayana dan Putra (2024), Prasetyo (2020), Buulolo et al., (2021), Wirya et al., (2020), Fhauzan dan Ali (2024).
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puryati dan Djamil (2022), Hidayat, A (2021), Fauzi dan Lelisa (2024), Samudra et al., (2024).

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh CV X, antara lain:

- a. Pada variabel beban kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa komunikasi antar tim di tempat kerja berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman. manajemen perlu mengambil langkah untuk memperbaiki pola komunikasi internal, seperti menyediakan forum koordinasi rutin antar divisi, memperjelas jalur komunikasi, serta mendorong budaya keterbukaan dan kolaborasi di lingkungan kerja. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan alur kerja yang lebih efisien, meminimalisasi kesalahan, dan pada akhirnya dapat mengurangi persepsi terhadap tingginya beban kerja.
- b. Pada variabel stres kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa perusahaan membuat keputusan dengan melibatkan atau mempertimbangkan pendapat bawahan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa didengarkan dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan mengurangi potensi stres yang disebabkan oleh hubungan yang kaku. Oleh karena itu, CV X perlu mempertahankan dan memperkuat gaya kepemimpinan partisipatif ini, seperti dengan rutin mengadakan forum diskusi, rapat evaluasi bersama agar karyawan merasa terlibat secara aktif dalam dinamika kerja dan kebijakan perusahaan.
- c. Pada variabel kompensasi kerja, ditunjukkan oleh item pernyataan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat kerja (komputer atau laptop, alat tulis, telpon, meja, kursi dan peralatan masak). Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa terbantu dan didukung oleh ketersediaan fasilitas kerja yang layak, sehingga perusahaan sebaiknya mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas yang tersedia. Hal ini penting untuk menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan efisiensi, dan menjaga motivasi kerja karyawan. Selain itu, manajemen dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi dan kecukupan fasilitas kerja, serta menyesuaikannya dengan kebutuhan operasional di lapangan.
- d. Pihak manajemen perlu mempertahankan budaya kerja perusahaan. Misalnya, dengan memberikan penghargaan terhadap perilaku disiplin dan kolaboratif, serta menyediakan pelatihan rutin untuk membangun sikap profesional dan kerja tim yang efektif. Selain itu, menjaga standar kebersihan dan kerapian juga perlu menjadi tanggung jawab bersama, tidak hanya manajemen, agar lingkungan kerja tetap kondusif bagi performa tinggi. Dengan begitu, kinerja baik yang telah dicapai dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan dalam jangka panjang.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan oleh CV X, di antaranya:

1. CV X perlu memberikan pelatihan manajemen waktu secara berkala, terutama saat ada perubahan beban kerja atau prosedur baru sehingga dapat membantu karyawan tetap adaptif dalam menyelesaikan pekerjaan terutama disaat jam-jam sibuk serta mempertahankan kondisi kerja yang mendukung kemampuan fisik seperti jadwal istirahat yang teratur.

2. CV X perlu memperkuat kemampuan pengelolaan stres melalui pelatihan *softskill* seperti manajemen stres, *problem solving* dalam situasi tekanan tinggi, Ciptakan sistem pendukung saat jam sibuk, seperti menambah personel di jam-jam rawan, membagi tugas secara lebih efisien, atau menyediakan *backup support* dari tim lain jika diperlukan, agar karyawan tidak terus-menerus berada dalam tekanan tinggi
3. CV X perlu memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang baik. Manajemen dapat merancang skema bonus berbasis kinerja yang objektif, transparan, dan terukur. Misalnya, bonus diberikan berdasarkan pencapaian target bulanan, tingkat kehadiran, atau evaluasi kinerja individu dan tim. Pertimbangkan pula bentuk insentif jangka menengah seperti kesempatan pelatihan, promosi jabatan, atau program pengembangan karier, agar karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas di perusahaan.
4. CV X perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang belum memenuhi target kinerja. Perusahaan perlu meninjau dan memperjelas kembali pembagian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan melalui sosialisasi ulang *job description* yang telah disusun. Penempatan tugas harus disesuaikan dengan kapasitas, keterampilan, dan posisi karyawan agar tidak terjadi beban kerja yang tidak proporsional. Tingkatkan pengelolaan waktu (*time management*) Diperlukan pelatihan rutin terkait manajemen waktu yang aplikatif sesuai dengan konteks operasional harian perusahaan. Serta, Karyawan perlu mendapatkan informasi yang jelas mengenai bagaimana gaji dihitung. Transparansi ini menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan terhadap perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti, di antaranya:

1. Keterbatasan dalam mengukur faktor lain yang mempengaruhi. Penelitian ini tidak menyertakan variabel lain yang mungkin juga memengaruhi hasil kerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja sosial, atau kondisi psikologis karyawan. Padahal, faktor-faktor tersebut berpotensi memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja.
2. Keterbatasan dalam pengambilan data penelitian. khususnya terkait data penjualan. Informasi mengenai penurunan omzet hanya diperoleh melalui wawancara lisan dengan pihak internal perusahaan, tanpa disertai akses terhadap buku penjualan atau laporan transaksi bulanan yang dapat digunakan sebagai pembanding kuantitatif. Selain itu, data mengenai performa kerja karyawan yang dianalisis dalam penelitian ini hanya mencakup tiga bulan terakhir. Pemilihan periode tersebut dilakukan secara purposif berdasarkan pertimbangan dari pihak perusahaan, di mana pada tiga bulan tersebut terjadi penurunan omzet penjualan dan dianggap sebagai periode paling representatif untuk dianalisis. Keterbatasan-keterbatasan ini membuat peneliti tidak dapat melakukan analisis yang lebih objektif dan mendalam mengenai hubungan antara beban kerja yang tinggi dengan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan pencapaian target penjualan secara kuantitatif.
3. Keterbatasan dalam ruang lingkup permasalahan. Penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, pada variabel beban kerja, stres kerja, dan kompensasi. Padahal dalam konteks operasional restoran yang berlokasi di bandara, terdapat pula faktor eksternal yang memiliki pengaruh signifikan namun tidak tercakup dalam pembahasan

penelitian ini. Salah satu faktor eksternal tersebut adalah tingkat aktivitas dan jumlah penumpang di bandara. Penurunan omzet yang terjadi selama periode penelitian, misalnya, tidak hanya dipicu oleh beban kerja atau kinerja karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh sepiya lalu lintas penerbangan dan berkurangnya jumlah tamu bandara. Namun demikian, faktor eksternal tersebut tidak dianalisis secara kuantitatif dalam penelitian ini, karena keterbatasan data dan fokus utama yang diarahkan pada variabel internal. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai interaksi antara dinamika eksternal (seperti kondisi bandara) dan situasi internal perusahaan.

Rekomendasi penelitian selanjutnya

Berikut adalah rekomendasi untuk perbaikan penelitian di masa depan berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini:

1. Menambahkan variabel lain yang relevan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengikutsertakan variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan di tempat kerja. Dengan memperluas cakupan variabel, hasil analisis akan memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Menggunakan data kuantitatif yang lebih lengkap. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperoleh akses terhadap laporan kinerja yang bersifat kuantitatif secara lebih menyeluruh, misalnya dalam rentang waktu satu tahun penuh. Hal ini akan meningkatkan objektivitas analisis dan memungkinkan evaluasi kinerja dalam periode yang lebih representatif, tidak hanya terbatas pada saat terjadi penurunan omzet.
3. Memperluas ruang lingkup analisis ke faktor eksternal. Mengingat operasional restoran sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti tingkat aktivitas bandara dan volume penumpang, maka penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal tersebut dalam analisis. Pendekatan ini akan membantu menjelaskan hubungan antara kondisi eksternal dan dinamika internal perusahaan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan . *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* , 7(1), 166–176.
- Asari, A., Zulkarnaini, & Hartatik. (2023). *Pengantar Statistika*.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1161–1174.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis . *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(3), 26320–26332.
- Azizah, I., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4(2), 61–69.

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan (Sibatik Journal)*, 1(11), 2483–2496.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.
- Fauzi, A., Rustomo, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2193–2202.
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, U. A., & Febrila, Z. A. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan . *Journal of Student Research*, 3(1), 86–96.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2025). Faktor Penyebab Stres Pada Relawan Bencana dan Karyawan Dalam Sebuah Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 2(1), 41–48.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)*, 2(4), 169–176.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser dan Uji Park dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas pada Angka Kematian Ibu di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gleko, A. N. D., Carcia, M. S. M., & Mone, M. M. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Usaha Flores. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis CUAN*, 3(1), 20–38.
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Realibilitas Angket Motivasi Berprestasi. *Jurnal Fokus*, 4(4), 263–268.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta . *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 165–177.
- Hindardjo, A., & Utami, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Ilham, A. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377–1384.
- Iztihar, J., Chandra, H., & Wahyuni, A. E. (2024). Analisis Beban Kerja Mental dengan Metode NASA TLX pada Karyawan UD. XYZ. *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 7(3), 1520–1528.

- Layuk, A. S., Gunawan, & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME : Journal of Management*, 2(1), 321–331.
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(1), 218–230.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40–59.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nursinthia, Saleh, Y., & Karim, A. (2025). Strategi Penerapan Sistem Kerja Multitasking di PT Nas Media Indonesia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 458–467.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 10(1), 39–56.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Rizky, I. R., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Siber: Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 3(2), 58–63.
- Saepullah, A., & Himawan, A. (2024). Pengaruh atraksi, aksesibilitas dan amenitas terhadap minat kunjungan wisatawan ke kawasan ekonomi khusus (KEK) pariwisata Tanjung Lesung Banten. *Journal of Economic Resilience and Sustainable Development*, 1(1), 20–31.
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 5(2), 119–124.
- Samperuru, E. S., Jusni, & Aswan, A. (2023). Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan oleh PPT. Kencana Energi Lestari, TBK. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 112–128.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. dAENGs, Rina, D., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Dar El-Falah: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1(1), 1–7.
- Sutarini, N. K. D., Yudarthaa, I. P. D., & Wirantaria, I. D. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(2), 66–77.
- Syarifuddin, Triastuti, I., & Tasrif. (2023). Pengaruh Manajemen Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 234–241.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1–11