

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NARMADA AWET MUDA

Mazin Daffa¹; Hasan Ubaidillah²; Rifdah Abadiyah³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Email : daffahayaza@gmail.com¹; ubaid@umsida.ac.id²; rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi performa karyawan di divisi produksi PT Narmada Awet Muda. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengambilan sampel acak sederhana, data dikumpulkan dari 165 responden dan dianalisis memakai teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan menjadi faktor paling berpengaruh. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Ketiga variabel secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, memberikan wawasan strategis bagi pengelolaan SDM agar kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Beban Kerja; Kompensasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which workload, compensation, and leadership style affect employee performance in the production division of PT Narmada Awet Muda. Using a quantitative approach and a simple random sampling method, data was collected from 165 respondents and analyzed using the Partial Least Square (PLS) technique with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of the analysis show that compensation and leadership style have a positive and significant effect on employee performance, where leadership style is the most influential factor. In contrast, workloads did not show a significant impact. All three variables simultaneously have a significant impact on performance, providing strategic insights for HR management to improve employee performance.

Keywords : Workload; Compensation; Leadership Style; Employee Performance of PT. Narmada Awet Muda

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan periode di mana inovasi teknologi berkembang dengan cepat, terutama terkait dengan aktivitas bisnis. Lingkungan yang terus berubah secara dinamis memaksa perusahaan untuk secara konsisten menyesuaikan visi, misi, dan strategi mereka ke dalam struktur, budaya, serta sistem operasional yang ada. Perkembangan teknologi yang cepat juga memengaruhi perusahaan, sehingga dibutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi tuntutan kompetensi sumber

daya manusia mereka. Keberhasilan suatu strategi bisnis sangat bergantung pada kepemimpinan manajerial di dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin perlu memandu, memengaruhi, mendorong, dan mengawasi karyawan supaya dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Nurshoimah et al., 2025). Di samping itu, diperlukan juga pemberdayaan bagi karyawan agar bisa memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin seperti manajer amat vital dalam menentukan seberapa efektif komunikasi yang terjalin dalam kerja sama tim suatu divisi. Kemampuan ini menjadi aset bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan dalam bisnis mereka. Jika pemberdayaan diimplementasikan dengan baik, maka akan meningkatkan kemampuan, menghasilkan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin juga harus mampu mengelola sumber daya manusia perusahaan untuk mengurangi risiko yang dihadapi dan mengurangi perilaku yang menyimpang, sekaligus memaksimalkan kinerja karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia ini dapat berdampak pada pola perilaku dan sikap karyawan, mencakup kinerja, komitmen, kepuasan kerja, dan pencapaian kerja. Ketika karyawan merasa bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi tidak diterapkan secara benar, hal tersebut dapat menimbulkan kinerja yang buruk serta menghambat operasional perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan dan penerapan SDM yang tidak diberdayakan secara optimal dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal. (Sahrul Idwan Mubaroq, Zainal Abidin, 2021).

Tingkat persaingan dalam dunia usaha yang terus meningkat juga dirasakan oleh perusahaan swasta, terutama dalam menghadapi dinamika pasar global yang tidak menentu. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar tetap kompetitif. PT. Narmada Awet Muda, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air minum dalam kemasan dan berlokasi di Lombok, NTB, turut merasakan dampak dari persaingan tersebut. Perusahaan ini membutuhkan strategi yang efektif untuk menjaga daya saingnya di pasar. Keberhasilan strategi keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana mereka mengelola aspek sumber daya manusia karena kinerja pegawai memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan organisasi. dalam implementasi strategi yang efektif. Berbagai aspek seperti beban kerja, sistem imbalan, serta tipe kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan berkontribusi

terhadap performa karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, sementara kompensasi yang adil menjadi salah satu motivasi penting bagi karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dorongan motivasi kepada pegawai. bekerja lebih optimal. Bagi PT. Narmada Awet Muda, perhatian produktivitas tenaga kerja menjadi aspek krusial karena perusahaan menyadari bahwa kinerja maksimal karyawan tidak hanya membantu mewujudkan target organisasi, melainkan juga menjadi salah satu langkah strategis untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Suharja & Agusdin, 2024).

Dari tabel 1 yang disajikan di atas menunjukkan bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai mengindikasikan perusahaan masih menghadapi masalah dalam stabilitas kehadiran karyawan. Ketidakhadiran ini dapat berdampak signifikan pada kelancaran operasional perusahaan karena sumber daya manusia tidak menjalankan tanggung jawab dengan optimal yang pada akhirnya turut menentukan performa kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh R. M aharani & A. Budianto, menyatakan salah satu elemen yang memengaruhi performa pegawai adalah beban kerja, yaitu total tugas dan tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan yang harus dituntaskan dalam jangka waktu tertentu. Apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan individu, hal ini dapat memacu efisiensi, produktivitas, dan rasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, serta menurunkan mutu hasil kerja. Beban kerja yang berat juga dapat mengganggu ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi performa individu serta organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk mengatur beban kerja secara bijak agar setiap pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif (Maharani & Budianto, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan oleh D. Mahdiana dan H. Ubaidillah, faktor lainnya yang ditemukan memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi mencakup segala jenis apresiasi, baik berupa materi maupun nonmateri, kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas peran serta mereka dalam mendukung tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang seimbang dan bersaing sangat penting karena secara langsung memengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas pegawai. Pegawai merasa dihargai ketika kompensasi yang diterima sebaiknya sebanding dengan tanggung jawab

serta volume pekerjaan yang diemban, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi (Mahdiana & Ubaidillah, 2021). Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai hal tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas dan mengurangi motivasi kerja, dan meningkatkan turnover, oleh sebab itu, manajemen yang efisien perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya bersaing di pasar tenaga kerja, tetapi juga sejalan dengan pencapaian kinerja organisasi yang diharapkan (Rio Adi Saputra, Hasan Ubaidillah, 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan H. Ubaidillah & F. Andriani oleh faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja ialah seorang pemimpin. Pemimpin dengan gaya memimpinnya mempengaruhi strategi organisasi dalam jangka pendek maupun panjang. Pemimpinan menjadi pengarah langsung maupun tidak secara langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Faktor ini memiliki pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merancang (menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan), implementasi (pelaksanaan tugas), dan evaluasi (hasil dari organisasi). Gaya kepemimpinan merujuk pada cara-cara bersikap yang digunakan seseorang ketika berusaha untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan akan efektif ketika tujuan organisasi telah disampaikan dan diterima oleh mereka yang dipimpin. Seorang pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengatur orang-orang yang dia pimpin karena seorang pemimpin akan memiliki dampak besar pada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Hasan Ubaidillah, 2022).

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja serta suasana kerja terbukti memberikan dampak yang berarti dan konstruktif terhadap performa karyawan dan motivasi yang turut memberikan dampak serupa (Amila Qurniyati, Eny Setyariningsih, 2023). Berbeda dengan studi yang mengungkapkan bahwa tingginya volume pekerjaan bisa menurunkan efektivitas karyawan. Hal ini karena tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pegawai merasa terlalu berat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif (Herdiyanti & Assery, 2021). Hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa elemen kompensasi berperan besar terhadap tingkat kepuasan dan performa kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan berperan dalam memengaruhi perilaku karyawan saat menjalankan tugas dan mendorong pencapaian mereka terhadap tujuan organisasi (Sri Astuti Nurjanah, 2023). Namun berbeda dari hasil penelitian (Mediaty et al., 2023) yang menyatakan kompensasi yang tidak sesuai

dapat menjadi sumber konflik dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian mengenai faktor gaya kepemimpinan, penelitian ini memperlihatkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak yang berarti dan positif terhadap performa karyawan. Ini mengindikasikan bahwa keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan cukup kuat (Marlina, Mardiana, Fiansi, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang sesuai justru dapat menurunkan performa pegawai (Abdurokhim, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada seluruh aktivitas dan kewajiban yang harus dituntaskan dalam batas waktu yang telah ditetapkan, mencerminkan tingkat usaha yang diperlukan oleh individu guna memenuhi permintaan yang ada. Ini merujuk pada ukuran kapasitas kerja operator yang terbatas yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Beban kerja mencerminkan total tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau unit kerja dalam waktu terbatas. Berdasarkan Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja didefinisikan sebagai total tugas yang harus diselesaikan oleh suatu posisi dalam organisasi, dihitung dari perkalian antara volume pekerjaan dan standar waktu yang berlaku. Ketika seorang karyawan memiliki keterampilan yang melebihi tugas yang dilakukan, muncul rasa kebosanan. Sebaliknya, jika keterampilan karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan, itu dapat menyebabkan kelelahan yang lebih besar. Beban kerja bagi pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang berlebihan (*over capacity*), dan beban kerja yang kurang (*under capacity*) (Neksen et al., 2021).

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pengakuan atas loyalitas, pencapaian, dan sumbangsih karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Jenis kompensasi ini dapat berbentuk balas jasa langsung maupun tidak langsung, seperti gaji, tunjangan, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya dalam bentuk materi seperti uang, gaji, bonus, maupun dalam bentuk barang atau fasilitas lainnya. Tujuannya adalah untuk memotivasi, mempertahankan, dan memberikan dampak positif terhadap rasa puas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan ini sesuai dengan teori yang mengungkapkan bahwa kompensasi

mencakup semua jenis pembayaran yang diterima merupakan bentuk balasan atas pekerjaan dan peran yang telah dijalankan oleh pegawai (Sulastri & Onsardi, 2020).

Lebih lanjut, kompensasi juga dipahami sebagai bentuk Imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa aspek finansial seperti gaji pokok, tunjangan, dan insentif, serta aspek non finansial yang meliputi pengakuan dan peluang untuk perkembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman (Muhammad Fauzan et al., 2020). Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berperan sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau pendekatan yang menggabungkan nilai, kemampuan, kepribadian, serta pendekatan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan performa anggota timnya. Dalam cara kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki daya tarik, memberi motivasi, rangsangan intelektual, mempertimbangkan individu, dan mengarahkan perilaku dapat dijelaskan seberapa besar seorang pemimpin yang menggunakan komunikasi satu arah cenderung mengarahkan bawahan tanpa adanya umpan balik langsung meliputi mendefinisikan peran yang harus dijalankan oleh para pengikut, memberitahukan apa yang harus dilakukan kepada mereka, di mana cara melaksanakannya, bagaimana caranya, dan melakukan pengawasan ketat terhadap para pengikut. Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan diterapkan secara efektif, kondisi tersebut berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Hafidzi et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan pencapaian individu dalam pekerjaan, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas, saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kerja ini diperoleh melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan secara konsisten sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja berkaitan erat dengan capaian dari suatu proses kerja yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu, berdasarkan indikator atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Annisa et al., 2023).

Selain itu, kinerja juga mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan peran dan fungsinya di tempat kerja. Kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir semata, melainkan merupakan representasi menyeluruh dari

seluruh tahapan kerja, mulai dari input, proses pelaksanaan, sampai pada hasil akhir dan efek yang ditimbulkan. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya melalui pendekatan yang optimal dan terukur untuk meraih sasaran yang telah dirumuskan (Petrick et al., 2023).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban kerja timbul dari tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dan diselesaikan, lingkungan atau suasana kerja yang mendukung, serta kapasitas individu seperti kemampuan, sikap, dan pandangan terhadap tugas yang dihadapi. Beban kerja tidak semata-mata berkaitan dengan total tugas yang perlu dituntaskan dalam rentang waktu yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta ekspektasi yang menyertainya. Faktor internal dari individu seperti kompetensi, ketahanan fisik dan mental, serta motivasi kerja juga turut menentukan persepsi terhadap beban kerja yang dialami (Sinaga & Sihombing, 2021).

Salah satu indikator utama dari beban kerja adalah lingkungan kerja itu sendiri, yang mencakup segala sesuatu di sekitar individu, baik dari segi fisik, sosial, maupun mental, faktor-faktor ini dapat memengaruhi cara individu menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan yang tidak kondusif, seperti area kerja yang tidak nyaman, tekanan dari atasan, atau hubungan antar kolega yang tidak harmonis, dapat memperburuk pandangan terhadap situasi terhadap beban kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif dapat membantu mengurangi tekanan tersebut dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, beban kerja merupakan hasil dari perpaduan antara tuntutan eksternal dan kesiapan internal individu dalam menjalankan tugas sehari-hari (Pramudya, 2023).

H₁: beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan apresiasi yang disampaikan oleh perusahaan sebagai balasan atas loyalitas dan hasil kerja yang ditorehkan oleh pegawai mereka tunjukkan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Imbalan ini bisa muncul dalam berbagai bentuk, baik yang bersifat finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun berupa aspek non-moneter seperti apresiasi, pengakuan, kesempatan untuk mengembangkan karier, serta suasana kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi pada dasarnya bertujuan untuk memberikan penghargaan serta mendorong motivasi kerja karyawan agar mereka dapat bekerja lebih optimal dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Artinya, kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai apresiasi atas peran serta usaha mereka dalam mendukung pencapaian target Perusahaan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada aspek finansial, melainkan mencakup segala bentuk pemberian yang bersifat mendorong semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mencakup seluruh jenis hadiah, insentif, atau fasilitas, pihak perusahaan mengapresiasi karyawan melalui penghargaan atas prestasi dan kontribusi mereka terhadap organisasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peranan penting dalam menciptakan keseimbangan antara harapan perusahaan dan kebutuhan karyawan (Kosim, 2023).

H₂: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan seorang atasan dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahannya, mengarahkan, dan mengelola perilaku serta kinerja bawahan dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, tergantung pada karakter dan situasi yang dihadapi. Salah satunya adalah gaya karismatik, di mana pemimpin memiliki daya tarik dan kharisma pribadi yang kuat, mampu menginspirasi dan memengaruhi orang lain melalui pembawaan, visi, dan komunikasi yang meyakinkan. Pemimpin karismatik umumnya dikelilingi oleh pengikut yang loyal karena kekaguman terhadap kepribadiannya. Selanjutnya, terdapat gaya paternalistik, yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat kepatuhan, di mana pemimpin cenderung terlalu melindungi bawahannya, merasa paling benar, dan tidak memberi banyak ruang untuk berkembang. Meskipun niatnya baik, pendekatan ini sering kali mengekang kreativitas dan kemandirian karyawan. Gaya lainnya adalah militeristik, yaitu gaya kepemimpinan yang keras dan menekankan pada kedisiplinan serta ketaatan penuh terhadap perintah. Pemimpin dengan gaya ini tidak segan memberikan ancaman atau sanksi jika pekerjaan tidak sesuai dengan harapan, dan lebih menekankan kontrol daripada partisipasi. Ketiga gaya ini mencerminkan beragam pendekatan yang dapat digunakan pemimpin, dan masing-masing memiliki kelebihan serta kelemahannya tergantung pada konteks organisasi dan karakter bawahan (Ummah, 2021)

H₃: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Banyak faktor yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan kombinasi berbagai

elemen yang ada dalam lingkungan kerja. Tiga di antaranya yang paling sering menjadi perhatian dalam studi organisasi adalah beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Ketiga variabel ini secara simultan membentuk ekosistem kerja yang memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target yang ditetapkan. Meskipun secara terpisah, beban kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai, namun ketika dianalisis secara bersamaan dengan faktor kompensasi dan kepemimpinan, beban kerja tetap menjadi bagian dari sistem kerja yang kompleks dan saling terkait (Yolinza & Marlius, 2023).

Kompensasi yang layak dapat memotivasi karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang sesuai mampu membangun atmosfer kerja yang kondusif dan mendorong keterlibatan aktif dari karyawan. Ketika kompensasi dan gaya kepemimpinan berjalan selaras, maka pengaruhnya terhadap kinerja menjadi semakin kuat, bahkan mampu mereduksi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, sinergi antara ketiga faktor tersebut menjadi penting untuk lingkungan kerja yang stabil dan produktif dapat terbentuk melalui manajemen yang baik. Oleh karena itu, pendekatan simultan terhadap variabel-variabel tersebut memberikan pemahaman yang komprehensif tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja pegawai.

H₄: beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di departemen produksi PT. Narmada Awet Muda yang berjumlah 280 individu. Penelitian ini menerapkan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling sebagai pendekatan dalam pengambilan sampel, karena populasi yang diteliti bersifat homogen, yaitu hanya terdiri dari satu kelompok yang memiliki karakteristik yang sama, yakni karyawan produksi. Penentuan jumlah responden dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, yang menghasilkan total sampel sebesar 165 responden, yang dianggap cukup mewakili populasi untuk dianalisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan explanatory research guna menguraikan hubungan kausal antara variabel bebas dan terikat. Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur pengaruh antar variabel secara sistematis

dan objektif menggunakan data yang dapat dianalisis secara statistik. Dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner terstruktur, data dikumpulkan secara langsung dari responden untuk memperoleh informasi terkait dengan variabel seperti beban kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei, wawancara, dan pengamatan, yang dirancang untuk memperoleh data primer yang aktual dan relevan terhadap isu penelitian. Selain itu, data sekunder turut dimanfaatkan dalam bentuk dokumentasi hasil penyebaran kuesioner sebelumnya, guna mendukung analisis dan pengujian hipotesis. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala Likert, yang memberikan penilaian terhadap sikap atau persepsi responden terhadap pernyataan tertentu pada masing-masing variabel penelitian. Skala ini sangat efektif dalam mengubah informasi kualitatif menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan Tabel 2, dari total 165 sebagian mayoritas partisipan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan usia di atas 41 tahun, yaitu sebanyak 82 responden atau 49,7%. Kelompok usia 36–40 tahun berjumlah 41 responden atau 24,8%, diikuti oleh kelompok usia 17–25 tahun sebanyak 38 responden atau 23%. Sementara itu, kelompok usia 26–35 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 4 responden atau 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Narmada Awet Muda yang terlibat dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berada pada usia matang, yaitu di atas 41 tahun. Kelompok usia ini umumnya memiliki latar belakang pengalaman kerja yang lebih luas, sehingga mampu memberikan pandangan yang lebih menyeluruh terhadap variabel-variabel penelitian seperti beban kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan performa karyawan.

Berdasarkan Tabel 3, dari total 165 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 103 responden atau 62,4% merupakan perempuan, sedangkan 62 responden atau 37,6% merupakan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Narmada Awet Muda yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Uji Validistas Baru

Pada tahap validasi, terdapat dua kategori yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan:

1. Convergent Validity

Validitas konvergen diuji melalui nilai outer loading, yaitu besarnya kontribusi indikator terhadap konstruk yang diukur. Jika nilai outer loading lebih dari 0,70, maka indikator tersebut dianggap valid dalam mewakili variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pada tabel 4, seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut dan dengan demikian dinyatakan valid secara konvergen.

2. Discriminant validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda memang mengukur hal yang berbeda. Jika korelasi antar konstruk lebih tinggi dengan indikator dalam konstruknya sendiri jika dibandingkan dengan variabel lainnya, maka kriteria validitas diskriminan telah tercapai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi ini telah dipenuhi oleh seluruh konstruk dalam penelitian ini.

Dari tabel 5, masing-masing indikator menunjukkan nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya pada konstruk yang sesuai, lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik.

Uji Reliabilitas

Sebuah variabel dianggap memenuhi nilai reliability komposit apabila nilai reliability kompositnya lebih dari 0.6 dengan nilai rho_A lebih dari 0.7 serta nilai AVE lebih dari 0.5. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Untuk variabel Beban Kerja, didapatkan nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,983 yang lebih besar dari 0,7, nilai rho_A juga 0,983 yang melampaui 0,7, nilai reliabilitas komposit tercatat sebesar 0,986 yang lebih tinggi dari 0,7, serta nilai AVE yang sebesar 0,920 yang melebihi 0,5. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja telah memenuhi kriteria reliabilitas.
2. Untuk variabel Kompensasi, hasil yang diperoleh untuk Cronbach's Alpha adalah 0,982 yang lebih besar dari 0,7, nilai rho_A tercatat sebesar 0,983 yang juga melebihi 0,7, reliabilitas komposit menunjukkan angka 0,986 yang lebih dari 0,7, dan nilai

AVE mencapai 0,933 yang lebih dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki tingkat keandalan yang baik.

3. Mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, nilai yang didapat untuk Cronbach's Alpha adalah 0,980 yang lebih tinggi dari 0,7, sementara nilai rho_A sebesar 0,980 juga lebih dari 0,7, reliabilitas komposit tercatat 0,984 yang melebihi 0,7, dan AVE menunjukkan hasil 0,925 yang mana lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki reliabilitas.

4. Pada variabel Kinerja Karyawan, Kronbach's Alpha yang didapat adalah sebesar 0,983 yang lebih besar dari 0,7, nilai rho_A tercatat 0,984 yang juga di atas 0,7, reliabilitas komposit menunjukkan angka 0,987 yang melebihi batas 0,7, serta nilai AVE mencatat 0,938 yang lebih besar dari 0,5. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dianggap reliabel.

Berdasarkan simpulan sebelumnya, data yang digunakan pada studi ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, dan layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui teknik bootstrapping.

Pengujian Inner Model

1. Nilai R Square

R Square digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model. Nilai 0,67 mencerminkan pengaruh kuat, 0,33 sedang, dan 0,19 lemah. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel 7, Adjusted R Square sebesar 0,991 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan memiliki kontribusi sebesar 99,1% terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan.

Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan antar variabel, metode bootstrapping digunakan pada sampel. Pengujian ini dilakukan untuk mengurangi masalah ketidaknormalan dalam data yang diteliti. Berikut adalah hasil dari pengujian menggunakan metode bootstrapping dalam analisis SEM-PLS.

Untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh beban kerja, kompensasi, serta gaya kepemimpinan terhadap performa karyawan, metode bootstrapping SmartPLS digunakan, dengan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 8 berdasarkan koefisien jalur langsung.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai penerimaan hipotesis, pengujian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi antar konstruk, nilai *t*-statistik lebih dari 1,96, *p*-value di bawah 0,05, serta koefisien beta yang bersifat positif dan signifikan.

Hasil :

1.H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai *original sample* sebesar -0,684, *t*-statistic sebesar $1,779 < 1,96$ dan *p*-value sebesar $0,076 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 ditolak.

2.H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *original sample* sebesar 0,718, *t*-statistic sebesar $4,206 > 1,96$ dan *p*-value sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

3.H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,970, *t*-statistic sebesar $3,917 > 1,96$ dan *p*-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H3 diterima.

4.H4: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terhadap nilai R Square, diketahui bahwa Adjusted R Square mencapai 0,991, yang berarti bahwa 99,1% perubahan pada performa karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, 0,9% sisanya berasal dari faktor di luar model penelitian. Karena nilainya lebih dari 0,67, maka pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian, H4 diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara terpisah, faktor kompensasi dan metode kepemimpinan memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan dampak yang signifikan. Namun, jika dilihat secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan dampak yang sangat kuat terhadap performa pegawai, dengan Adjusted R Square mencapai 99,1%. Di antara

ketiga variabel, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan, ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* tertinggi sebesar 0,970.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memberikan dampak terhadap performa karyawan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan. Berdasarkan analisis data, meskipun banyak karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki fasilitas yang cukup, dan merasa waktu yang diberikan untuk bekerja sudah memadai, hal tersebut tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Hasil data empiris menunjukkan bahwa indikator seperti “Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik” dan “Saya mendapatkan fasilitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif” memperoleh penilaian yang tinggi. Namun, pernyataan “Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” memperoleh penilaian yang sedikit lebih rendah, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa lingkungan dan fasilitas mendukung, pengelolaan waktu menjadi tantangan tersendiri. Karakteristik responden yang mayoritas berasal dari kelompok usia produktif, yang sudah terbiasa dengan pengelolaan beban kerja yang efisien, mungkin mempengaruhi hasil ini. Oleh karena itu, meskipun beban kerja tetap menjadi faktor penting dalam dunia kerja, pengaruh terhadap performa karyawan dalam studi ini tidak menunjukkan signifikansi. Oleh karena itu, hipotesis mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak dapat diterima.

Jika dilihat dari karakteristik usia, mayoritas responden secara individu berada pada kelompok usia di atas 41 tahun (49,7%), yang umumnya memiliki pengalaman kerja lebih panjang dan kemampuan adaptasi yang baik. Hal ini membuat mereka cenderung lebih stabil dalam menghadapi beban kerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak terlihat signifikan. Meski demikian, secara keseluruhan, kelompok usia di bawah 41 tahun (17–40 tahun) mencakup 51,5% dari total responden. Dominasi ini dapat dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang lebih muda, adaptif terhadap teknologi, dan terbuka terhadap perubahan. Namun, pengalaman mereka dalam mengelola tekanan kerja mungkin belum setara dengan kelompok usia yang lebih tua. Dengan demikian, meskipun beban kerja tetap relevan

dalam konteks organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa dampaknya terhadap kinerja pegawai tidak menunjukkan signifikansi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak terbukti.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi sebelumnya oleh (Yusuf Taufik et al., 2023), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian (Ohorela, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan performa karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan performa karyawan. Ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan ekspektasi mereka, maka kinerja cenderung meningkat, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, sebanding dengan kontribusi serta beban kerja mereka, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data, indikator seperti “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya” dan “Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan” memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai. Pemberian kompensasi yang proporsional dengan kontribusi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga berdampak positif pada produktivitas serta mutu hasil kerja. Temuan ini menguatkan hipotesis bahwa kompensasi memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan dalam studi ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Wandi et al., 2022), yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Febriani & Setia, 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan performa karyawan. Pemimpin yang dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat, memberikan penghargaan kepada pegawai, dan menjadi teladan dalam disiplin kerja, sangat dihargai

oleh pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Data empiris menunjukkan bahwa pernyataan seperti “Pemimpin saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal dalam mengambil keputusan” dan “Pemimpin saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etos kerja” memperoleh penilaian yang sangat positif. Karyawan merasa lebih dihargai dan pegawai juga merasa termotivasi ketika dipimpin oleh seorang pemimpin ideal tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam mengarahkan dan membina tim.

Selain itu, jika dikaitkan dengan karakteristik usia, kepala HRD atau kepala bagian pegawai diketahui berada pada rentang usia sekitar 40 tahun, yang tidak terlalu jauh berbeda dengan mayoritas usia karyawan. Kedekatan usia ini memungkinkan terjalannya komunikasi yang lebih efektif dan pemahaman yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Kondisi ini turut mendukung penerimaan gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena para karyawan merasa lebih nyaman dan dapat menyampaikan aspirasi mereka secara terbuka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik terbukti dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan ini mendukung studi (Gunawan et al., 2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian (Setyawan & Bagasworo, 2022) yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Ketika dianalisis secara simultan, variabel beban kerja, kompensasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap performa karyawan. Hal ini menegaskan bahwa meskipun tidak semua faktor memberikan dampak signifikan secara individu, kontribusi gabungan dari ketiganya sangat penting dalam meningkatkan performa karyawan.

Kinerja yang maksimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan hasil dari interaksi berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja dikelola dengan baik, kompensasi diberikan secara adil, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu membina hubungan kerja yang positif

dengan karyawan. Maka hipotesis bahwa variabel ketiganya terbukti secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan metode kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, dengan metode kepemimpinan menjadi faktor paling berpengaruh. Temuan nyata menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih termotivasi dan produktif ketika mereka menerima kompensasi yang pantas dan dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan tepat serta menghargai pencapaian kerja. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, meskipun sebagian besar responden menilai beban kerja mereka dalam kondisi baik. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja yang optimal saja belum mampu mendorong peningkatan performa secara langsung tanpa dukungan dari faktor kompensasi dan kepemimpinan yang efektif.

Oleh karena itu, PT. Narmada Awet Muda disarankan untuk terus memperkuat sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta membangun gaya kepemimpinan yang responsif, komunikatif, dan apresiatif. Pengelolaan beban kerja tetap perlu dijaga agar tidak menimbulkan tekanan berlebih, namun peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal jika diiringi dengan kepemimpinan yang kuat dan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka.

PENGHARGAAN/UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada PT Narmada Awet Muda, terutama kepada seluruh karyawan di bagian produksi yang telah memberikan dukungan dan kerjasama yang sangat baik sepanjang proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada manajemen serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan penelitian ini. Diharapkan, hasil studi ini mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan kinerja serta pengembangan SDM di PT Narmada Awet Muda.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.

- <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Amila Qurniyati, Eny Setyariningsih, K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti*. Annisa, N., Hisbullah Basri,) ;, Andriyani, I., & Even, N. (2023). 22 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v1i1i2>
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L., Penulis, K., Muhammad, :, & Hafidzi, K. (2023). 21 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Hasan Ubaidillah, L. F. A. (2022). JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO. *JIMAK*, 1(3), 2809–2406.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Kosim, A. (2023). 27 Pengaruh Employee Engagement. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). 4 *Master of Management Studies Program PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM*. 3, 327. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mahdiana, D., & Ubaidillah, H. (2021). 5 The Effect of Job Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijins.v17i.575>
- Marlina, Mardiana, Fiansi, A. (2023). *PARADUTA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*. 1(3), 95–98. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>
- Mediaty, Usman, A., Kunna, A. R. A., Farahyanti, N. I., & Bakri, R. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Economic and Digital Business Review*, 4(1), 86–90.
- Muhammad Fauzan, S., Poerwita Sary, F., Kunci, K., & Karyawan, K. (2020). 18 *Sulthan Muhammad Fauzan 1) , Fetty Poerwita Sary 2) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG UTAMA BANDUNG)* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 928–937.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). 16 Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2025). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 9(1), 218–230.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Petrack, O. :, Sasauw, I., Tewal, B., & Trang, I. (2023). 24 ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMMUNICATION TO NURSE PERFORMANCE AT TOBELO REGIONAL GENERAL HOSPITAL. In *P.I.Sasauw., B. Tewal., I. Trang. 271 Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 1).
- Pramudya, A. A. (2023). *Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Rio Adi Saputra, Hasan Ubaidillah, S. (2024). 6 *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN VILLAGE GOVERNMENT IN JABON DISTRICT*.
- Sahrul Idwan Mubaroq, Zainal Abidin, H. (2021). *No Title. 1*, 42–50.
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Sri Astuti Nurjanah, R. F. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai “ Rumah Sakit Z.”*
- Suharja, R., & Agusdin, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Narmada Awet Muda. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 13(1), 23–39. <https://doi.org/10.29303/jmm.v13i1.803>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). 17 Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Ummah, M. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu* ..., 2(2).
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
Yusuf Taufik, Farina Jessen Yap, & Free Antonius Simanjuntak. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 230–244.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT. Narmada Awet Muda

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Alfa	Persentase Tidak Hadir
2020	259	7,72%	15,44%	23,16 %
2021	259	12,74%	17,76%	30,50%

Sumber: data yang sudah diolah

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	17-25	38	23%
2.	26-35	4	2,4%
3.	36-40	41	24,8%
4.	>41	82	49,7%
Total		165	100%

Sumber: data kuisioner diolah, 2025

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki Laki	62	37,6%
2.	Perempuan	103	62,4%
Total		165	100%

Sumber: data kuisioner diolah, 2025

Tabel 4. Outer Loading Data Baru

Variabel	Indikator	Outer loading	Ket
Beban Kerja (X1)	BK1	0,981	Valid
	BK2	0,940	Valid
	BK3	0,960	Valid
	BK4	0,959	Valid
	BK5	0,936	Valid
	BK6	0,978	Valid
Kompensasi (X2)	KM1	0,960	Valid
	KM2	0,966	Valid
	KM3	0,979	Valid
	KM4	0,954	Valid
	KM5	0,971	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	GK1	0,959	Valid
	GK2	0,955	Valid
	GK3	0,960	Valid
	GK4	0,976	Valid
	GK5	0,961	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,983	Valid
	KK2	0,971	Valid

	KK3	0,948	Valid
	KK4	0,972	Valid
	KK5	0,968	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 5. Cross Loading Data Baru

Indikator	Variabel			
	Beban Kerja	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
BK1	0,981	0,979	0,948	0,950
BK2	0,940	0,954	0,941	0,971
BK3	0,960	0,971	0,917	0,920
BK4	0,959	0,928	0,959	0,929
BK5	0,936	0,914	0,955	0,949
BK6	0,978	0,951	0,960	0,948
KM1	0,951	0,960	0,957	0,978
KM2	0,950	0,966	0,908	0,911
KM3	0,981	0,979	0,948	0,950
KM4	0,940	0,954	0,941	0,971
KM5	0,960	0,971	0,917	0,920
GK1	0,959	0,928	0,959	0,929
GK2	0,936	0,914	0,955	0,949
GK3	0,978	0,951	0,960	0,948
GK4	0,947	0,935	0,976	0,975
GK5	0,930	0,928	0,961	0,962
KK1	0,968	0,970	0,963	0,983
KK2	0,940	0,954	0,941	0,971
KK3	0,978	0,951	0,960	0,948
KK4	0,952	0,938	0,969	0,972
KK5	0,934	0,934	0,962	0,968

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 6. Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Data Baru

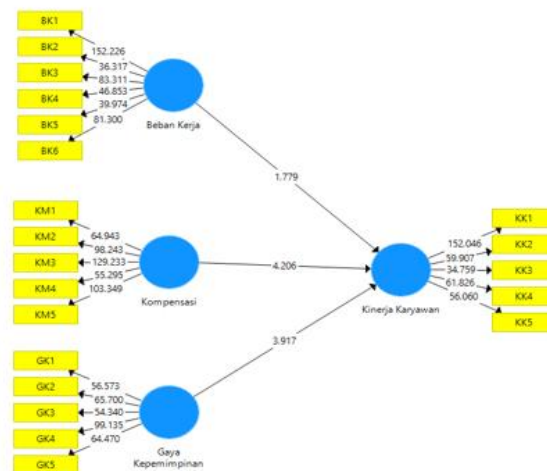
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja	0,983	0,983	0,986	0,920
Kompensasi	0,982	0,983	0,986	0,933
Gaya Kepemimpinan	0,980	0,980	0,984	0,925
Kinerja Karyawan	0,983	0,984	0,987	0,938

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 7. Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,991	0,991

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0



Gambar 1. Output Bootstrapping

Tabel 8. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,684	-0,664	0,384	1,779	0,076
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,718	0,702	0,171	4,206	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,970	0,966	0,248	3,917	0,000

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0