

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA PRAMULIA SURABAYAAhmad Muzaky¹, Tri Andjarwati²

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ahmadmuzaky000@gmail.com , triandjarwati@untag-sby.ac.id**Abstract**

PT. Asia Pramulia (ASPRA) is a plastic packaging manufacturing company specializing in the Stretch Blow Moulding and Injection Moulding processes. The performance of employees in the blow production division plays a crucial role in ensuring smooth production processes to produce products that meet quality and quantity standards.

This study aims to analyze the influence of compensation, workload, and job satisfaction on employee performance at PT. Asia Pramulia Surabaya. The research adopts a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 60 respondents who are employees of the blow production division at PT. Asia Pramulia Surabaya, selected using purposive sampling. The data obtained were processed using SPSS version 26, and the tests conducted in this study include instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, and coefficient of determination test, while the hypothesis testing used the t-test.

The results of this study partially indicate that compensation, workload, and job satisfaction have a significant effect on the performance of employees at PT. Asia Pramulia Surabaya.

Keywords: Compensation, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

PT. Asia Pramulia (ASPRA) merupakan perusahaan manufaktur kemasan plastik yang bergerak di bidang proses Stretch Blow Moulding dan Injection Moulding. Kinerja karyawan di divisi produksi blow memegang peranan penting dalam menjamin kelancaran proses produksi untuk menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Pramulia Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden yang merupakan karyawan divisi produksi blow di PT. Asia Pramulia Surabaya, yang dipilih secara purposive sampling. Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 26, dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t.

Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Pramulia Surabaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan digitalisasi Tenaga kerja harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin penting dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Perusahaan perlu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik Menurut (Suherman Asep & Siska Elmira, 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang cara mengelola sumber daya yang ada pada individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

PT. Asia Pramulia (ASPRA) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri kemasan plastik dengan spesialisasi pada proses Stretch Blow Moulding dan Injection Moulding. Perusahaan ini telah berdiri dan beroperasi selama lebih dari 30 tahun, yang menunjukkan stabilitas dan pengalaman panjang dalam industri manufaktur plastik di Indonesia. Dalam menjalankan proses produksinya, PT. Asia Pramulia didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, penggunaan mesin-mesin produksi yang modern dan efisien, serta bahan baku yang berkualitas tinggi untuk memastikan hasil produk yang optimal.

Pertumbuhan PT. Asia Pramulia Surabaya tidak lepas dari kontribusi sumber daya manusia yang terampil dan profesional. meskipun perusahaan ini telah mencapai banyak pencapaian berbagai tantangan terkait pengelolaan karyawan tetap ada seperti bagaimana menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri kemasan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut (A. A. Saputra, 2021) kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. di PT. Asia Pramulia Surabaya, kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja keras karyawan tetapi juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Ketika perusahaan menawarkan gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab karyawan, hal ini dapat menciptakan rasa dihargai, karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Beban kerja yang seimbang sangat penting untuk membantu karyawan bekerja secara efektif tanpa mengalami stres berlebihan. Dengan semakin banyaknya permintaan pasar dan volume produksi yang meningkat pada PT. Asia Pramulia Surabaya, karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi hal ini menyebabkan beban kerja jika tidak dikelola dengan baik karyawan bisa merasa tertekan dan kehilangan semangat kerja. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan dapat fokus dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Namun, jika beban kerja terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai karyawan dapat merasa lelah secara fisik dan mental, yang akhirnya menurunkan produktivitas dan kesehatan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asia Pramulia Surabaya. Mengingat karyawan merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan, maka faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka perlu diperhatikan. Kompensasi yang adil, beban kerja yang sesuai, serta kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut (Ayu et al., 2024) kompensasi adalah semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya.

Beban Kerja

Menurut (Nurhandayani, 2022) Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan kapasitas, baik secara fisik, mental, maupun waktu, dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Niken Allail et al., 2022) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Menurut (Lusia et al., 2024) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang menggunakan skala Likert. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Asia Pramulia Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Kedung Asem No.9, Kedung Baruk, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan yang bekerja dibagian produksi blow PT Asia Pramulia Surabaya dengan total 150 Karyawan.

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non- probabilitas sampling* dengan jenis *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Metode ini dipilih karena peneliti ingin mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu, yaitu karyawan produksi di PT Asia Pramulia. Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi 60 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Melalui kuesioner, peneliti dapat memperoleh data yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian, seperti pemahaman tentang kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang secara sistematis untuk menggali jawaban yang relevan dan terukur, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis data secara kuantitatif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Tabel	Correted Item Total Correlation (r Hitung)	Kesimpulan
Kompensasi	X1.1	0,2542	0,499	Valid
	X1.2	0,2542	0,616	Valid
	X1.3	0,2542	0,639	Valid
	X1.4	0,2542	0,574	Valid
	X1.5	0,2542	0,626	Valid
	X1.6	0,2542	0,606	Valid
	X1.7	0,2542	0,562	Valid
Beban Kerja	X1.8	0,2542	0,639	Valid
	X2.1	0,2542	0,636	Valid
	X2.2	0,2542	0,606	Valid
	X2.3	0,2542	0,554	Valid
	X2.4	0,2542	0,423	Valid
	X2.5	0,2542	0,521	Valid
Kepuasan Kerja	X2.6	0,2542	0,633	Valid
	X3.1	0,2542	0,577	Valid
	X3.2	0,2542	0,603	Valid
	X3.3	0,2542	0,587	Valid
	X3.4	0,2542	0,634	Valid
	X3.5	0,2542	0,447	Valid
	X3.6	0,2542	0,520	Valid
	X3.7	0,2542	0,599	Valid
	X3.8	0,2542	0,673	Valid

Kinerja Karyawan	Y.1	0,2542	0,450	Valid
	Y.2	0,2542	0,471	Valid
	Y.3	0,2542	0,477	Valid
	Y.4	0,2542	0,516	Valid
	Y.5	0,2542	0,515	Valid
	Y.6	0,2542	0,447	Valid
	Y.7	0,2542	0,368	Valid
	Y.8	0,2542	0,555	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan hasil uji validitas masing - masing instrument pernyataan dari variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua variabel valid karena r hitung>r tabel yaitu lebih besar dari 0,2542.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,6	0,741	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,6	0,713	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,6	0,719	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	.0,745	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30208016
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.071
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL X1	.468	2.136
	TOTAL X2	.446	2.243
	TOTAL X3	.552	1.811

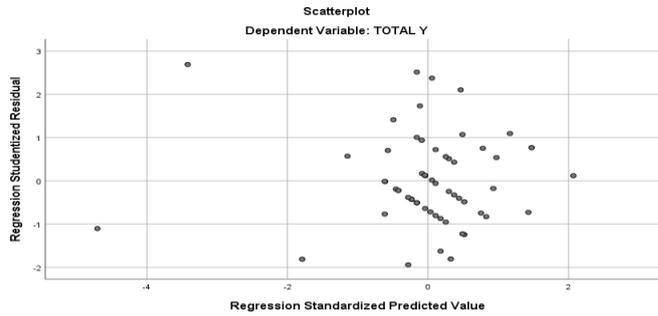
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan nilai VIF variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF < 10,00 sehingga dapat di simpulkan semua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat diamati jika titik-titik yang ada pada gambar menyebar diatas dan di bawah 0, pola titik-titik pada gambar juga tidak bergelombang dan membentuk pola. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.288	1.147		12.455	.000
	TOTAL X1	.101	.040	.170	2.538	.014
	TOTAL X2	.137	.056	.167	2.433	.018
	TOTAL X3	.419	.037	.702	11.369	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 14,288 + 0,101X_1 + 0,137X_2 + 0,419X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

X₁, X₂, X₃ = Variabel Independen (Kompensasi, Beban kerja, Kepuasan Kerja)

Berdasarkan tabel di atas yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,288 yang artinya jika nilai variabel independen Kompensasi (X₁), Beban Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) sama dengan 0 (nol) maka besarnya nilai Kinerja Karyawan yaitu sebesar 14,288.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompensasi sebesar 0,101, yang artinya jika variabel Kompensasi (X₁) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,101.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja sebesar 0,137, yang artinya jika variabel Beban Kerja (X₂) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,137.

4. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,419, yang artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,419.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T(Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.288	1.147		12.455	.000
	TOTAL X1	.101	.040	.170	2.538	.014
	TOTAL X2	.137	.056	.167	2.433	.018
	TOTAL X3	.419	.037	.702	11.369	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data yang ada di atas dapat diketahui hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung $2,538 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kompensasi sebesar $0,014 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa (H1) di terima dimana berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung $2,433 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,018 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa (H2) diterima dimana berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai t hitung $11,369 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa (H3) diterima dimana berarti kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.876	.53673

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,876 hal ini menunjukkan arti bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1),

Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya dari 100% yakni sebesar 12,4% masih dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, Pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar $2,538 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kompensasi sebesar $0,014 < 0,05$ dimana berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Ira Aprilia & Marwan Effendi, 2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Anugerah Kudus” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di mana pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan maupun perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, Pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,433 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,018 < 0,05$ dimana berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Wahab & Irawan, 2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kapasitas karyawan terbukti mampu meningkatkan fokus, efisiensi, serta kualitas hasil kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, Pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung $11,369 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dimana berarti kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Penelitian yang di lakukan oleh (Fajri & Amelya, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta sistem manajemen perusahaan menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih loyal, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar $2,538 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kompensasi sebesar $0,014 < 0,05$. kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $2,433 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,018 < 0,05$. beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kapasitas karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pramulia Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $11,369 > 1,672$ dari t tabel dengan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta sistem manajemen perusahaan menunjukkan kinerja yang lebih baik,

DAFTAR PUSTAKA

Aditiawati, E., & Dhyana Parashakti, R. (2023). Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 01 No 02 Agustus 2023 E Issn : 2987-7911 <https://Lenteranusa.Id/> 83 Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Sejati Indonesia. <https://Lenteranusa.Id/>

Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In Pengaruh... 2811 Jurnal Emba (Vol. 7, Issue 3).

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). 1(1), 2829-4599. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>

Andriani Riski, & Nawawi Tony. (2022).

Andriyani, Nawawi, M. T., & Korespondensi, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Meditech Indonesia. 04(01), 190-197.

Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad Kata Kunci. In Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (Vol. 5, Issue 1). <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5041>

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 1). [Http://Jurnal.Unpal.Ac.Id/Index.Php/Jm](http://Jurnal.Unpal.Ac.Id/Index.Php/Jm)

Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(2), 1226-1232. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i2.1068>

Ira Aprilia, & Marwan Effendi. (2024a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mega Anugerah Kudus. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 236-245. <https://doi.org/10.30640/Trending.V2i3.2729>

Lusia, A., Ndraha, N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada Cv Surya Pratama Indonesia. 4.

Marlius, D., Melaguci, R. A., Keuangan, A., Padang, P., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. 17(2). <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V17i2>

Miftahul Janna, N. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). 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).

Niken Allail, Suwasono Edy, & Muttaqien Zaenul. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Renata, I., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomas Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03).

Ridha Nikmatur. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>

Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. 17(2). <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V17i2>

Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1>

Suherman Asep, & Siska Elmira. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia.

Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihisan>

Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (N.D.). Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. X. Ekonomis: Journal Of Economics And Business, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.V8i1.1295>

Wahab, W., & Irawan, C. (2024a). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi (Issue 1). Online.

Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. Journal Of Food And Culinary, 5(1), 39-48. <https://doi.org/10.12928/Jfc.V5i1.6580>