

PENGARUH KOMPENSASI, ETOS KERJA DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DJAJA PUTRA INDONESIA KABUPATEN ASAHAN

Darma Syahputra¹, Saleh Malawat^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: manajemenfeuna@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of compensation, work ethics, and work overload on work productivity. The method used is multiple linear regression analysis. The regression analysis produced the equation: $Y = 1.837 + 0.214X_1 + 0.734X_2 + 0.262X_3$. The F-test resulted in an F_{count} of (25.738) > F_{table} (2.78), meaning that compensation, work ethics, and work overload simultaneously affect work productivity. The t-test results show that, partially, compensation has a positive effect on work productivity with t_{count} (3.324) > t_{table} (2.00575); work ethics has a positive effect on work productivity with t_{count} (5.646) > t_{table} (2.00575); and work overload has a positive effect on work productivity with t_{count} (3.002) > t_{table} (2.00575). The R^2 test results show an Adjusted R Square value of 0.574, meaning that the independent variables consisting of compensation, work ethics, and work overload are able to explain work productivity by 57.4%, while the remaining 42.6% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *Compensation; Work Ethics; Work Overload; Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kompensasi, etos kerja dan *work overload* terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,837 + 0,214X_1 + 0,734X_2 + 0,262X_3$. Uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} (25,738) > F_{tabel} (2,78), artinya kompensasi, etos kerja dan *work overload* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t, secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena t_{hitung} (3,324) > t_{tabel} (2,00575), etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena t_{hitung} (5,646) > t_{tabel} (2,00575), *work overload* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena t_{hitung} (3,002) > t_{tabel} (2,00575). Hasil uji- R^2 , nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,574, artinya variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, etos kerja, dan *work overload* mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Etos Kerja; *Work Overload*; Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran strategis dalam mengelola potensi manusia agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MSDM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan, pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia. Dalam konteks perusahaan modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang

efektif dan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting bagi setiap perusahaan.

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi, etos kerja yang baik, serta didukung oleh sistem manajemen yang tepat cenderung mampu menghasilkan produktivitas kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menghadapi berbagai permasalahan seperti kompensasi yang kurang memadai atau etos kerja yang berlebihan, maka hal tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Secara ideal, sistem kompensasi yang adil dan layak akan mampu meningkatkan motivasi, *work overload*, serta produktivitas karyawan.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, nilai, dan perilaku kerja yang tercermin dalam kesungguhan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ideal etos kerja ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta orientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Work overload atau etos kerja berlebih merupakan kondisi ketika karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, kapasitas, atau waktu kerja yang tersedia. Kondisi

ideal etos kerja adalah adanya keseimbangan antara jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kemampuan karyawan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan bisnis yang turbulen serta perubahan model bisnis berbasis digital mendorong organisasi untuk mengembangkan pendekatan strategik yang lebih terintegrasi dan adaptif (Schiavone et al., 2025) (Ayompe et al., 2025). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan berbagai konsep tersebut dalam satu kerangka strategik yang komprehensif.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kondisi kompensasi, etos kerja, serta *work overload* yang diterima pegawai. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh kompensasi, etos kerja, dan *work overload* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan”.

METODE

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang pengukurannya menggunakan skala interval berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel independen.

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

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui hasil uji-F, nilai $F_{hitung} (25,738) > F_{tabel} (2,78)$ dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti kompensasi (X_1), etos kerja (X_2) dan *work overload* (X_3) sangat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah dkk (2020), Kasim (2023) dan Nugraha (2024) dengan hasil uji-F menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, etos kerja dan *work overload* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), kompensasi (X_1) $t_{hitung} (3,324) > t_{tabel} (2,00575)$ dan nilai signifikansi ($0,030 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan. Hasil ini memperkuat teori bahwa kompensasi adalah salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang paling efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan agar bekerja lebih giat. Meskipun terdapat dinamika operasional di PT Djaja Putra Indonesia, kebijakan kompensasi yang diterapkan saat ini terbukti mampu menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung dkk menunjukkan hasil uji-t kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji parsial (uji-t), etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} (5,646) > t_{tabel} (2,00575)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan. Hasil ini menegaskan bahwa etos kerja adalah faktor internal

yang sangat kuat dalam menentukan hasil kerja. Fenomena ketidakkonsistenan yang disebutkan di latar belakang merupakan tantangan manajemen yang dapat dimitigasi jika perusahaan terus menjaga semangat kerja karyawan melalui kepemimpinan dan arahan yang tepat. Dengan demikian, semakin tinggi etos kerja yang tertanam dalam diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan bagi PT Djaja Putra Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kasim yaitu secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial (uji-t), *work overload* dengan nilai $t_{hitung} (3,002) > t_{tabel} (2,00575)$ dan nilai signifikansi ($0,026 < 0,05$) H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya *work overload* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada tingkat tertentu, *work overload* di PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan justru meningkatkan produktivitas karena adanya target yang jelas dan dukungan kompensasi yang memadai. Fenomena tuntutan tinggi di latar belakang terbukti menjadi instrumen bagi perusahaan untuk mencapai performa agribisnis kelas dunia sesuai dengan visi yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nugraha menunjukkan bahwa secara parsial *work overload* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, etos kerja, dan *work overload* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Djaja Putra Indonesia Kabupaten Asahan, dengan kemampuan penjelasan variabel sebesar 57,4%. Secara parsial, etos kerja

menjadi faktor yang paling dominan dalam memicu peningkatan produktivitas, disusul oleh kompensasi dan beban kerja (*work overload*). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, adanya sistem kompensasi yang memadai serta kesadaran profesional yang tertanam dalam etos kerja mampu menjaga dan mendorong output kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan stabilitas kebijakan pemberian kompensasi dan terus memupuk budaya kerja yang disiplin guna mencapai target produksi yang telah ditetapkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amaliyah, N., dkk. 2024. *Penerapan K3 Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amirudin. 2025. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Indramayu: PT Adab Indonesia.
- Anoraga, P. 2015. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asrofi, dkk. 2025. *Jejak Psikologi*. Pasuruan: UNU Pasuruan Press
- Chaerudin, A., dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak Publisher
- Diwyarthi, N., dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM
- Elfrianto, dan Lesmana, G. 2022. *Metodelogi Penelitian Penndidikan*. Medan: UMSU Press.
- Fatkhurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, dan Darmani. 2017. *Mengajar di Jaman Now Pembelajaran dengan*

Pendekatan SAVI, Saintik, Literasi, PPK, 4C, dan HOTS. Ponorogo: Wade Group.

- Handayani, A. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Unisri Press
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nindhia, T., dkk. 2024. *Manajemen Kualitas Dan Partisipasi Komunitas Dalam Industri Kecil Menengah*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara
- Rivai, R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajagrafindo
- Sastroadmodjo, S. 2025. *Manajemen Kompensasi: Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eurika Media Aksara.
- Sedarmayanti. 2018. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Siregar, E. 2022. *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Tri, T. 2023. *Menjadi Orang Yang Lebih Produktif: Cara Efektif Meningkatkan Produktivitas Diri Sendiri*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wajdi, F., dkk. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Media Utama
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.

Penerbitan Berkala :

- Ardiansyah, dkk. 2020. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.3 No.4
- Kasim. 2023. “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danayasa Arthatama Jakarta”. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. Vol.11 No.1
- Nugraha. 2024. “Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan”. *Kabilah: Journal of Social Community*. Vol.9 No.1
- Oktaviani, H., dkk. 2023. “Pengaruh Gaji, Work Overload, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sandang Ayu Department Store Pasuruan)”. *e – Jurnal Riset Manajemen*. Vol.12
- Tanjung, R., dkk. 2020. “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.10 No.1
- Valencia, A., dan Rinamurti, M. 2024. “Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000”. *JPRO*. Vol.5 No.1
- Waruwu, M. H. 2023. “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Karyawan Pada PT. Red Basket Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Metadata*. Vol.5 No.2