



Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE

(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)

ISSN : 3124-8985

Journal homepage: <https://ojs.insancendikia.or.id/index.php/Arbitrase>



Pengaruh Tuntutan Target Kerja dan Kompensasi Terhadap Beban Kerja Karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah

Tasya Zhafirah¹, Herudini Subariyanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Work Target Demands,
Compensation, and Employee
Workload

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work target demands and compensation on the workload of employees at PT Home Center Indonesia (INFORMA), Arteri Pondok Indah Branch, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of 41 employees, and a saturated sampling technique was applied, making all employees the research sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics. The results indicate that work target demands and compensation each have a positive and significant effect on employee workload. Simultaneously, both variables also have a positive and significant effect on workload, with an F-value of 28.361 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R Square) was 0.599, indicating that 59.9% of the variation in employee workload is explained by work target demands and compensation, while the remaining 40.1% is influenced by other factors outside this study. In conclusion, higher work target demands and greater compensation tend to increase employee workload. Therefore, companies should establish realistic work targets and implement a fair compensation system to maintain an optimal workload.



© 2020 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Tasya Zhafirah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Email: tasyazh0204@gmail.com

Pendahuluan

Sektor ritel saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan pergeseran permintaan pelanggan dan meningkatnya daya saing komersial. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Salah satu cara yang umum digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah dengan menetapkan target kerja. Namun, penetapan target yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan beban kerja yang dirasakan karyawan.

Selain target kerja, kompensasi juga merupakan bagian penting dari manajemen tenaga kerja karena berkaitan dengan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan adanya korelasi yang kuat antara beban kerja karyawan dan kompensasi yang diterima (Assyofa, 2023). Beban kerja sendiri merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan organisasi. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas, tetapi apabila melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci penting bagi keberhasilan organisasi (Bilgah et al., 2023).

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti pada bulan Mei 2026 melalui wawancara dengan salah satu karyawan Sales Multi Talent (SMT) di PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah, ditemukan bahwa tekanan pencapaian target di perusahaan ini diperkuat oleh unsur persaingan antar karyawan. Karyawan yang mencapai penjualan tinggi cenderung mendapat pujian dan diperbolehkan pulang tepat waktu, sedangkan karyawan dengan penjualan rendah harus bekerja hingga larut dan menerima teguran dari atasan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan psikologis tambahan di luar target penjualan itu sendiri, yang berpotensi memperberat persepsi beban kerja karyawan.

Di sisi lain, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi yang cukup terstruktur, yaitu tetap memberikan gaji penuh meskipun target penjualan tidak tercapai, memberikan bonus apabila target tercapai, serta memberikan kompensasi proporsional dari hasil penjualan bulanan meskipun pencapaian tidak mencapai 100%. Perusahaan juga menyediakan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun sistem kompensasi tampak cukup memadai secara struktural, tekanan sosial dari persaingan antar karyawan tetap berpotensi menjadi sumber beban kerja tersendiri yang belum tentu dapat diredam sepenuhnya oleh kompensasi finansial.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi terhadap beban kerja. Sebagian penelitian menemukan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang lebih tinggi ketika dihadapkan pada tuntutan target yang tinggi, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu langsung karena dipengaruhi oleh kemampuan individu, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Demikian pula pada variabel kompensasi, sebagian penelitian menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat menekan beban kerja, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa kompensasi justru tidak berdampak signifikan karena perbedaan cara pandang karyawan terhadap sistem penghargaan perusahaan. Fenomena yang ditemukan di PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah memperlihatkan bahwa research gap tersebut relevan untuk dikaji lebih lanjut secara empiris.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) karena menguji secara langsung pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi terhadap beban kerja karyawan pada objek perusahaan ritel furnitur, yaitu PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah, yang memiliki karakteristik operasional berbasis pencapaian target penjualan individu. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tuntutan target kerja terhadap beban kerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap beban kerja karyawan, serta pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi secara simultan terhadap beban kerja karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi terhadap beban kerja karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 di Jl. Sultan Iskandar Muda No.1B, Kebayoran Lama Selatan, Jakarta Selatan. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan didukung oleh data observasi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah yang berjumlah 41 orang, terdiri dari bagian Manager, Personal Specialist, Sales Multitalent, Kasir, Logistik, dan Loss Prevention. Teknik pengambilan sampel menggunakan

sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 41 karyawan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Variabel tuntutan target kerja (X_1) diukur melalui indikator tingkat kesulitan target, kejelasan target, beban target, tekanan waktu, dan kesesuaian target dengan kemampuan karyawan. Variabel kompensasi (X_2) diukur melalui indikator gaji, insentif atau bonus, tunjangan, fasilitas kerja, dan jaminan sosial. Sementara itu, beban kerja karyawan (Y) diukur melalui indikator target pekerjaan, jumlah tugas, tekanan waktu, tingkat kesulitan pekerjaan, dan kelelahan kerja fisik maupun mental.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, dengan kriteria nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,308) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot dan uji Glejser, serta uji linearitas menggunakan tabel ANOVA.

Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi terhadap beban kerja karyawan. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Beban kerja karyawan
a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Tuntutan target kerja
 X_2 = Kompensasi
E = Kesalahan (error)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh tuntutan target kerja dan kompensasi secara parsial terhadap beban kerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan tuntutan target kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi beban kerja karyawan. Seluruh pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	51,2
	Perempuan	20	48,8
Usia	19–24 tahun	8	19,5
	24–29 tahun	14	34,1
	29–34 tahun	17	41,5
	> 34 tahun	2	4,9
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	17	41,5

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
	Diploma	5	12,2
	S1/S2/S3	19	46,3
Lama Bekerja	< 1 tahun	4	9,8
	1–3 tahun	20	48,8
	4–6 tahun	11	26,8
	> 6 tahun	6	14,6

Sumber: Data Diolah (2026).

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah responden penelitian sebanyak 41 karyawan, dengan komposisi jenis kelamin yang relatif seimbang, yaitu 21 orang laki-laki (51,2%) dan 20 orang perempuan (48,8%). Mayoritas responden berusia 29–34 tahun sebanyak 17 orang (41,5%), diikuti kelompok usia 24–29 tahun sebanyak 14 orang (34,1%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (41,5%) dan S1/S2/S3 sebanyak 19 orang (46,3%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 20 orang (48,8%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan pada usia produktif dengan masa kerja tingkat pemula hingga menengah.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Tuntutan Target Kerja (X1)	X1.1	0.939	0,308	Valid
	X1.2	0.942	0,308	Valid
	X1.3	0.910	0,308	Valid
	X1.4	0.946	0,308	Valid
	X1.5	0.933	0,308	Valid
	X1.6	0.892	0,308	Valid
	X1.7	0.915	0,308	Valid
	X1.8	0.888	0,308	Valid
	X1.9	0.955	0,308	Valid
	X1.10	0.948	0,308	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.947	0,308	Valid
	X2.2	0.893	0,308	Valid
	X2.3	0.913	0,308	Valid
	X2.4	0.936	0,308	Valid
	X2.5	0.904	0,308	Valid
	X2.6	0.881	0,308	Valid
	X2.7	0.931	0,308	Valid
	X2.8	0.945	0,308	Valid
	X2.9	0.915	0,308	Valid
	X2.10	0.956	0,308	Valid
Beban Kerja (Y)	Y.1	0.904	0,308	Valid
	Y.2	0.936	0,308	Valid
	Y.3	0.920	0,308	Valid
	Y.4	0.900	0,308	Valid
	Y.5	0.934	0,308	Valid
	Y.6	0.920	0,308	Valid
	Y.7	0.909	0,308	Valid
	Y.8	0.900	0,308	Valid
	Y.9	0.888	0,308	Valid
	Y.10	0.936	0,308	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel Tuntutan Target Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,308. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Kesimpulan
Tuntutan Target Kerja (X1)	0,982	10	> 0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,980	10	> 0,70	Reliabel
Beban Kerja (Y)	0,978	10	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Tuntutan Target Kerja sebesar 0,982, Kompensasi sebesar 0,980, dan Beban Kerja sebesar 0,978. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,055 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,964 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,038 untuk kedua variabel independen. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residu menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hasil ini diperkuat dengan uji Glejser, di mana variabel Tuntutan Target Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,897 dan variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai signifikansi 0,874. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara Tuntutan Target Kerja terhadap Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,349, sedangkan hubungan antara Kompensasi terhadap Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,531. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,615	4,081	-	0,151	0,881
Tuntutan Target Kerja (X1)	0,583	0,103	0,591	5,642	<0,001
Kompensasi (X2)	0,397	0,104	0,400	3,820	<0,001

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,615 + 0,583 X1 + 0,397 X2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Tuntutan Target Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Beban Kerja (Y). Nilai koefisien regresi Tuntutan Target Kerja sebesar 0,583 dengan signifikansi $<0,001$, yang berarti bahwa Tuntutan Target Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja. Artinya, apabila Tuntutan Target Kerja meningkat satu satuan, maka Beban Kerja akan meningkat sebesar 0,583 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,397 dengan signifikansi $<0,001$ menunjukkan bahwa Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja, di mana setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Beban Kerja sebesar 0,397 satuan. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel Tuntutan Target Kerja (0,591) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Beban Kerja dibandingkan Kompensasi (0,400).

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t, variabel Tuntutan Target Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,642 dengan signifikansi $<0,001$ (lebih kecil dari 0,05), sehingga H1 diterima: Tuntutan Target Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan. Variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,820 dengan signifikansi $<0,001$, sehingga H2 diterima: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2405,908	2	1202,954	28,361	$<0,001$
Residual	1611,995	38	42,421	-	-
Total	4017,902	40	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 28,361 dengan signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan nilai F-hitung (28,361) lebih besar daripada nilai F-tabel (3,24) pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 38$. Dengan demikian, H3 diterima. Artinya, variabel Tuntutan Target Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,774	0,559	0,578	6,511

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai $R = 0,774$, $R \text{ Square} = 0,559$, dan $\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0,578$. Nilai R yang mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Tuntutan Target Kerja dan Kompensasi dengan Beban Kerja. Nilai R^2 sebesar 0,559 menunjukkan bahwa 55,9% variasi Beban Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan target kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berperan dalam membentuk beban kerja karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah. Secara teoritis, hubungan positif antara tuntutan target kerja dan beban kerja dapat dijelaskan melalui konsep manajemen kinerja. Target kerja yang tinggi berfungsi sebagai instrumen motivasi untuk mendorong produktivitas, namun pada saat yang sama menimbulkan konsekuensi berupa peningkatan intensitas kerja, tekanan waktu, dan tuntutan fisik maupun mental. Karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ketat, sering lembur, dan harus

bekerja lebih keras agar target tercapai. Kondisi ini sejalan dengan hasil deskriptif kuesioner, di mana mayoritas responden menyatakan harus bekerja lebih keras untuk mencapai target kerja dan sering merasa dikejar waktu. Temuan ini konsisten dengan Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang lebih besar, seperti tenggat waktu ketat dan tujuan ambisius, mendorong karyawan mengerahkan lebih banyak upaya (Bakker & Demerouti, 2017), serta sejalan dengan penelitian Pamela dan Thalika (2025) yang menemukan bahwa tekanan pencapaian target kinerja merupakan faktor utama peningkatan stres kerja di industri ritel.

Pengaruh kompensasi terhadap beban kerja menunjukkan bahwa gaji, insentif, bonus, dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan loyalitas dan antusiasme kerja karyawan. Namun demikian, tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar seringkali berkorelasi dengan pendapatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan dengan kompensasi lebih besar cenderung dibebani tugas, tujuan, dan standar kinerja yang lebih tinggi pula. Hasil deskriptif kuesioner memperkuat temuan ini, di mana mayoritas responden setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan membuat mereka lebih bersemangat bekerja, namun pada saat yang sama merasakan peningkatan tuntutan pekerjaan. Implikasinya, perusahaan perlu mengelola sistem kompensasi secara seimbang, tidak hanya sebagai alat pendorong kinerja tetapi juga disertai dukungan berupa pembagian tugas yang adil dan lingkungan kerja yang sehat.

Secara simultan, tuntutan target kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,559 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 55,9% variasi beban kerja, sedangkan 40,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini memiliki implikasi praktis bahwa perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang menjaga keseimbangan antara tuntutan target kerja dan sistem kompensasi. Target kerja sebaiknya ditetapkan secara realistis dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas karyawan, sementara kompensasi diberikan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan tuntutan atau ekspektasi kerja yang berlebihan, sehingga produktivitas dapat tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tuntutan target kerja dan kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk beban kerja karyawan pada PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah. Secara parsial, tuntutan target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan (t -hitung = 5,642; $\text{sig} < 0,001$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi target kerja yang ditetapkan perusahaan, semakin besar pula beban kerja yang dirasakan karyawan.

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan (t -hitung = 3,820; $\text{sig} < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi cenderung diikuti oleh tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar, sehingga turut meningkatkan persepsi beban kerja karyawan. Secara simultan, tuntutan target kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan dengan nilai F -hitung sebesar 28,361 ($\text{sig} < 0,001$) dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,599 atau 59,9%, sedangkan 40,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa PT Home Center Indonesia (Informa) Cabang Arteri Pondok Indah perlu menetapkan target kerja yang realistis serta menerapkan sistem kompensasi yang adil dan proporsional agar beban kerja karyawan tetap berada pada tingkat yang optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah responden penelitian serta menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja, agar faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Referensi

- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bilgah, P., Joesah, M. M. N., Editor, M. M., & Frimayasa, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Omera Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pamella, G., & Thalika, R. (2025). Pengaruh target kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan konveksi Jazs Tailor, 3(3). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Rahayu, P. P. (2021). Model tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan: Literature review. *Judicious Journal of Management*, 2.
- Rahman, A. T., Gandung, M., Program, S., Manajemen, F., Ekonomi, D., Bisnis, U., Pamulang, T., & Selatan, I. (2026). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat. *Diterima: Februari*, 4(2), 3025–3072. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.9016>
- Ramadhan, P. (2023). Operasionalisasi variabel penelitian dalam pendekatan kuantitatif, 8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.