



Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Produktivitas dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aeon Indonesia

Naomi Natalia¹, Muhammad Richo Rianto², Ari Sulistyowati³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3}

e-mail: naomisinambela854@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effects of compensation, workload, productivity, and work culture on employee performance at PT AEON Indonesia, Pakuwon Mall Bekasi Branch. The study employed a quantitative research approach using a causal associative research design. The population consisted of 100 employees. A non-probability sampling technique with a census approach was applied, in which all members of the population were included as research participants. The collected data were analyzed using IBM SPSS software. The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, workload has a positive and significant effect on employee performance. Productivity also demonstrates a positive and significant influence on employee performance, while work culture has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, the simultaneous analysis reveals that these four independent variables collectively have a significant effect on employee performance. The study concludes that compensation, workload, productivity, and work culture are key determinants of employee performance, each contributing substantially to its improvement. Future research is recommended to incorporate or explore additional independent variables beyond those included in the present research model.

Keywords: Compensation, Workload, Productivity, Work Culture, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana kompensasi, beban kerja, produktivitas, serta budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan pendekatan sensus. Data yang diperoleh diolah menggunakan aplikasi software IBM SPSS. Hasil dari analisis didapatkan variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, Beban kerja juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan hasil signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh besar. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat menambah atau mengeksplorasi variabel independen lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Produktivitas, Budaya Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis ritel di Indonesia tumbuh dengan cepat karena kemajuan teknologi, perubahan cara hidup masyarakat, dan semakin tingginya kebutuhan konsumen akan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Keadaan ini mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar bisa bersaing dengan baik. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam perusahaan karena mereka berkontribusi langsung dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengatur, mengelola, dan mengembangkan potensi karyawan supaya mereka bisa bekerja dengan baik dan produktif (Putranti & Mahalalita, 2021).

Setiap perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dan menjaga agar usaha mereka tetap berjalan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan perlu meningkatkan cara kerja yang lebih efektif dan efisien dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Zaini et al. 2025).

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan efek positif pada produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk bisa menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Menilai kinerja dengan cara yang objektif dan bisa diukur akan membuat karyawan lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Laeliah et al. 2025). Salah satu hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah cara perusahaan menghargai karyawan atas sumbangsih dan hasil kerja yang telah mereka lakukan. Memberi kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, kesetiaan, dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan (Nursafitri & Widodo, 2025).

Jumlah pekerjaan juga merupakan faktor penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Terlalu banyak pekerjaan dapat membuat karyawan merasa stres, lelah, dan dapat mengurangi produktivitas mereka. Namun, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan bisa membuat mereka bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab (Purba & Setiyono, 2022). Produktivitas kerja adalah salah satu tanda penting yang menunjukkan keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas menunjukkan seberapa baik karyawan bisa menghasilkan hasil

kerja yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, perusahaan harus membuat suasana kerja yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan (Mutiadi et al. 2021).

Budaya kerja adalah nilai-nilai, aturan, dan kebiasaan yang ada di dalam perusahaan. Ini menjadi panduan bagi semua karyawan dalam berperilaku. Budaya kerja yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan membantu meningkatkan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, budaya kerja yang tidak baik bisa menyebabkan konflik, mengurangi semangat kerja, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi (Efendi & Utami, 2022). Perusahaan ritel modern seperti PT AEON Indonesia diharapkan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten. Persaingan di dunia bisnis ritel yang semakin sengit membuat perusahaan perlu terus memperbaiki kualitas layanan dan performa karyawan supaya bisa menjaga pelanggan tetap setia. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan (Putranti & Mahalalita, 2021).

PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi adalah salah satu perusahaan ritel modern yang memiliki kegiatan operasional yang cukup sibuk. Karyawan harus bekerja dengan cepat, disiplin, dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Keadaan ini membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti gaji, beban kerja, hasil kerja, dan suasana kerja supaya kinerja karyawan tetap baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Laeliah et al. 2025). Indikator jumlah pekerjaan (kuantitas) menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bisa menyelesaikan target harian mereka; 86,7% responden menjawab "Ya" dan 13,3% menjawab "Tidak". Meski sebagian besar responden merasa jumlah tugas yang diberikan sudah cukup, masih ada beberapa responden yang merasa volume pekerjaan belum bisa diselesaikan dengan optimal. Ini menunjukkan bahwa konsistensi jumlah pekerjaan masih harus ditingkatkan agar dapat mencapai tingkat produktivitas retail yang lebih baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya, mencapai jumlah kerja yang adil dan tepat dapat membantu menjaga kinerja karyawan tetap stabil (Mangkunegara, 2021).

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan dalam hal kualitas pelayanan menunjukkan bahwa 90% dari responden merasa hasil pelayanan yang mereka terima cukup memenuhi standar mutu perusahaan, sedangkan 10% lainnya merasa hasilnya belum sesuai. Ini menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam kualitas pelayanan yang diberikan atau dirasakan oleh beberapa karyawan. Hasil kerja

yang tidak konsisten bisa membuat kepuasan pelanggan menurun di tempat kerja dan merusak citra toko modern (Afandi, 2023). Indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa 80% dari responden merasa mereka selalu hadir dan menyelesaikan tugas pelayanan tepat waktu, sedangkan 20% mengatakan hal yang berlawanan. Ini menjadi hal yang penting karena persentase tugas yang tertunda atau terlambat masih mencapai 20%. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup tepat waktu, namun perlu ditingkatkan secara sama rata di semua karyawan agar jalannya operasional shift lebih lancar. Berdasarkan penelitian sebelumnya, menjaga waktu kerja tepat waktu berpengaruh besar terhadap kemampuan karyawan dalam melakukan tugas dengan baik (Sutrisno, 2022).

Indikator aspek kemandirian menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 83,3%, merasa mampu menyelesaikan tugasnya sendiri, sementara 16,7% lainnya mengatakan masih butuh pengawasan yang ketat dari atasan. Ini menunjukkan adanya masalah pada upaya kerja mandiri sebagian karyawan di lapangan. Kurangnya kemampuan bekerja mandiri bisa membuat proses pengambilan keputusan taktis dalam operasional ritel menjadi lebih lambat, seperti yang dijelaskan oleh (Robbins & Judge, 2021). Indikator kerja sama tim menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 93,3%, merasa nyaman dan mampu berkoordinasi dengan baik dalam tim divisi untuk menyelesaikan masalah operasional, sementara 6,7% responden mengatakan hal yang berlawanan. Ini menunjukkan bahwa kerja sama antar-staf di perusahaan sudah cukup baik, meskipun masih ada sebagian responden yang belum merasakan suasana kerja sama tersebut secara penuh. Kerja sama yang baik dalam tim bisa menciptakan lingkungan kerja yang cepat dan efisien, serta membantu para karyawan tetap stabil dalam menjalankan tugasnya (Nur Aisyah, 2025).

Indikator komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 90% dari mereka, mengatakan bahwa mereka mematuhi aturan yang berlaku, sedangkan 10% lainnya menjawab dengan tidak setuju. Komitmen yang tidak kuat dari sebagian kecil staf bisa menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin. Perusahaan harus memperkuat hubungan emosional dan kesetiaan karyawan agar komitmen mereka dalam bekerja tetap terjaga dan menjaga reputasi instansi (Hasibuan, 2022). Indikator efisiensi penggunaan fasilitas menunjukkan bahwa 86,7% responden sudah menggunakan fasilitas kerja secara efisien, sementara 13,3% lainnya merasa belum cukup efisien dalam menggunakan fasilitas tersebut. Kelalaian dalam mengelola fasilitas dengan efisien dapat menyebabkan kenaikan biaya operasional toko yang tidak perlu. Menurut Wijaya (2026), penggunaan sarana kerja secara efisien memiliki hubungan positif dengan peningkatan maksimal output kinerja yang dihasilkan.

Indikator kemampuan dan kreativitas dalam menangani masalah menunjukkan bahwa 80% dari responden merasa siap menghadapi keluhan konsumen, sedangkan 20% lainnya masih merasa belum siap dan kurang mahir. Fakta ini menunjukkan bahwa staf ritel perlu menerima pelatihan yang cukup intensif di bagian depan barisan. Kurangnya kemampuan dalam menangani keluhan pelanggan dapat langsung memengaruhi penurunan loyalitas konsumen (Sutrisno, 2021). Indikator tren peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa 76,7% dari responden merasa bahwa produktivitas mereka meningkat dalam beberapa bulan terakhir, sementara 23,3% lainnya merasa bahwa efektivitas kerja mereka menurun atau tetap stagnan. Meskipun sebagian besar orang yang menjawab berada dalam tren positif, fakta bahwa hampir seperempat dari seluruh sampel (23,3%) mengalami penurunan kinerja menjadi tanda masalah yang sangat penting. Ini menunjukkan bahwa manajemen masih belum mampu mengendalikan dengan baik perubahan-perubahan dalam prestasi perusahaan. Menurut Syardiansah & Rahman (2022), munculnya tanda-tanda penurunan kinerja di beberapa bagian tenaga kerja disebabkan oleh belum maksimalnya pengelolaan dorongan kerja serta pengaturan ritme kerja di lapangan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di sektor retail, seperti yang dihadapi oleh PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Karyawan diharapkan bekerja secara maksimal, menunjukkan sikap profesional yang baik dalam melayani, serta dapat mempertahankan kemampuan kerja yang terus meningkat. Penelitian sebelumnya tentang performa kerja menunjukkan bahwa perubahan dalam hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di dalam diri mereka sendiri dan faktor-faktor dari luar. (Mangkunegara, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa aspek kualitas, jumlah, dan kecepatan dalam memberikan layanan memiliki hubungan yang erat dalam menentukan hasil akhir pelayanan. (Nur Aisyah & Pratama, 2025). Namun, beberapa penelitian di bidang ritel modern menunjukkan bahwa hasilnya berbeda atau performa kerja tidak konsisten karena perubahan karakteristik pelanggan dan tekanan kerja yang ada di dalam toko. Masih diperlukan penelitian lebih lanjut yang lebih dalam di lokasi tersebut.

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk menghadapi persaingan di bisnis ritel modern, sehingga penelitian ini sangat relevan. Perusahaan tidak akan mampu bersaing jika tidak memiliki pengawasan terhadap kinerja yang cukup ketat, evaluasi rutin terhadap indikator layanan yang menurun, serta standarisasi kualitas kerja yang tetap konsisten. Berdasarkan fenomena dan gap research yang telah diuraikan, serta hasil pra survei yang menunjukkan masih adanya sebagian kecil responden yang memberikan jawaban negatif pada beberapa indikator, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Produktivitas, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Pratama & Wijaya (2023) menjelaskan bahwa metode asosiatif kausal bertujuan membuktikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menguji pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Produktivitas Kerja (X3), dan Budaya Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh atau sensus. Teknik ini dipilih karena seluruh populasi digunakan sebagai responden sehingga mampu menghasilkan gambaran yang lebih akurat terhadap kondisi yang diteliti (Sugiyono, 2021; Lestari et al., 2024). Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan (Nugroho & Utami, 2025; Ramadhan, 2026). Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), untuk mengukur seluruh indikator variabel penelitian. Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2021; Handayani, 2024; Santoso, 2022). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) (Utami, 2023). Selanjutnya, hipotesis dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan sesuai persamaan regresi yang telah dirumuskan (Prasetyo, 2022).

PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian

menggunakan metode Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS, yaitu membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,197 ($df = n - 2 = 98$). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel, sedangkan jika r hitung $\leq r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel kompensasi memiliki nilai r hitung antara 0,893–0,918, beban kerja 0,896–0,908, produktivitas 0,901–0,936, budaya kerja 0,898–0,928, dan kinerja karyawan 0,794–0,821. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,197, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur konstruk yang diwakilinya secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas sehingga dapat digunakan pada tahap pengujian selanjutnya, termasuk uji reliabilitas dan analisis data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga menghasilkan estimasi yang tidak bias. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,996, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai Tolerance 0,995 dan VIF 1,005, beban kerja Tolerance 0,945 dan VIF 1,058, produktivitas Tolerance 0,926 dan VIF 1,080, serta budaya kerja Tolerance 0,890 dan VIF 1,124. Seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi dan dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,327, beban kerja 0,547, produktivitas 0,731, dan budaya kerja 0,981. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap pengamatan. Berdasarkan hasil ketiga pengujian tersebut, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan

untuk analisis regresi linear berganda dalam menguji pengaruh kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Sig.	Tolerance VIF
1(Constant)	5,586	,715		7,816,000		
Kompensasi	,173	,024	,364	7,209,000,995	1,005	
Beban kerja	,209	,025	,433	8,379,000,945	1,058	
Produktivitas	,170	,024	,370	7,080,000,926	1,080	
Budaya kerja	,151	,025	,322	6,043,000,890	1,124	

Sumber: Data primer diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), beban kerja (X2), produktivitas (X3), dan budaya kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi $Y = 5,586 + 0,173X_1 + 0,209X_2 + 0,170X_3 + 0,151X_4$. Nilai konstanta sebesar 5,586 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 5,586.

Berdasarkan besarnya koefisien regresi, variabel beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien terbesar, yaitu 0,209. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi.

Tabel 2
Uji F

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	617,664	4	154,416	75,084
Residual	195,376	95	2,057	
Total	813,040	99		

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 75,084 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan variabel kompensasi, beban kerja, produktivitas, serta budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kontribusi seluruh variabel independen yang bekerja secara bersama-sama. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kompensasi yang adil, beban kerja yang sesuai, produktivitas kerja yang tinggi, serta budaya kerja yang positif secara terpadu agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 3

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	5,586	,715		7,816	,000		
Kompensasi	,173	,024	,364	7,209	,000	,995	1,005
Beban kerja	,209	,025	,433	8,379	,000	,945	1,058
Produktivitas	,170	,024	,370	7,080	,000	,926	1,080
Budaya kerja	,151	,025	,322	6,043	,000	,890	1,124

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, yaitu apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 7,209 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,379 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel produktivitas memperoleh nilai t hitung sebesar 7,080 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga produktivitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel budaya kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,043 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, pengelolaan beban kerja yang tepat, produktivitas kerja yang tinggi, serta budaya kerja yang positif masing-masing memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi.

Tabel 4
Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868a	,754	,750	2,89957	2,414

Sumber: Data primer diolah, 2026

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai R sebesar 0,872, R Square sebesar 0,760, dan Adjusted R Square sebesar 0,750. Nilai R menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan budaya kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,760 menunjukkan bahwa sebesar 76,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan budaya kerja secara bersama-sama, sedangkan 24,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,750 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model regresi masih mampu menjelaskan 75,0% variasi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat sehingga layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, beban kerja, produktivitas, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi.

Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi

Berdasarkan hasil uji parsial, gaji dan tunjangan yang termasuk dalam variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,173, nilai t hitung sebesar 7,209, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Gaji dan tunjangan merupakan bagian penting dari kompensasi karena menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi, tenaga, waktu, dan tanggung jawab karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, disiplin, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan.

perusahaan. Dalam konteks PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi, gaji dan tunjangan memiliki peran penting karena karyawan bekerja dalam lingkungan ritel yang menuntut kecepatan, ketelitian, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan yang baik kepada pelanggan. Karyawan yang memperoleh gaji dan tunjangan secara layak cenderung merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Perasaan dihargai tersebut dapat mendorong munculnya semangat kerja, loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Sebaliknya, apabila gaji dan tunjangan dirasakan kurang sesuai, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan berpotensi memengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wandu et al. (2022), yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini juga didukung oleh Adiba & Rosita (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa memperoleh imbalan yang sesuai, maka motivasi kerja akan meningkat dan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulandri & Onsardi (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang tepat dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai alat manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem pemberian gaji dan tunjangan agar tetap adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi

Berdasarkan hasil uji parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall

Bekasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,209, nilai t hitung sebesar 8,379, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Beban kerja dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, tekanan waktu, tuntutan pelayanan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan. Apabila beban kerja diberikan secara jelas, terukur, dan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Dalam konteks PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi, beban kerja menjadi faktor penting karena perusahaan bergerak dalam bidang ritel modern yang memiliki aktivitas operasional cukup padat. Karyawan dituntut untuk mampu melayani pelanggan dengan cepat, menjaga kerapian area kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, serta bekerja sama dengan tim dalam menjalankan kegiatan toko. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membentuk kebiasaan kerja yang lebih teratur, meningkatkan ketelitian, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tjiabrata et al. (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan tepat. Penelitian ini juga didukung oleh Prasetya & Gisela (2021), yang membahas pengukuran beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan dengan kondisi kerja karyawan dan perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, selama perusahaan mampu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Selain itu, penelitian Rolos et al. (2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Perbedaan arah pengaruh ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memberikan dampak yang berbeda tergantung pada kondisi organisasi. Apabila beban kerja terlalu

berat dan tidak seimbang, maka kinerja karyawan dapat menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja diberikan secara proporsional, jelas, dan sesuai kemampuan, maka beban kerja dapat meningkatkan tanggung jawab serta kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil, target kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan, serta waktu kerja dikelola secara efektif. Pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Produktif Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi

Berdasarkan hasil uji parsial, produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,170, nilai t hitung sebesar 7,080, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa produktivitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang produktif cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta menggunakan fasilitas kerja secara tepat untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi, produktivitas kerja memiliki peran penting karena perusahaan bergerak dalam bidang ritel modern yang menuntut pelayanan cepat, tepat, dan berkualitas. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas operasional, melayani pelanggan, menjaga kerapian area kerja, serta bekerja sesuai standar perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan meningkat, maka pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif, pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih baik, dan target perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santi & Rustam (2024), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan hasil kerja karyawan, terutama ketika karyawan mampu bekerja

secara efisien dan menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh Paresae et al. (2024), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik melalui penggunaan waktu dan sumber daya secara efektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho et al. (2024), juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa produktivitas kerja menjadi salah satu variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang produktif akan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Perusahaan perlu terus mendorong peningkatan produktivitas melalui pembagian tugas yang jelas, pelatihan kerja, pengawasan yang efektif, pemanfaatan fasilitas kerja secara optimal, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Semakin baik produktivitas kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi

Berdasarkan hasil uji parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,151, nilai t hitung sebesar 6,043, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan nilai, kebiasaan, aturan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya kerja yang baik dapat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kepatuhan terhadap aturan, serta semangat untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Dalam konteks PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi, budaya kerja memiliki peran penting karena perusahaan bergerak dalam bidang ritel modern yang menuntut pelayanan cepat, ramah, tertib, dan sesuai

standar operasional. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga harus mampu bekerja sama dengan tim, menjaga kualitas pelayanan, mematuhi aturan perusahaan, serta memberikan pengalaman belanja yang baik bagi pelanggan. Budaya kerja yang kuat juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan terbiasa bekerja sesuai nilai-nilai perusahaan, seperti disiplin, kerja sama, ketelitian, dan orientasi pelayanan, maka karyawan akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditentukan. Sebaliknya, apabila budaya kerja kurang baik, maka dapat muncul masalah seperti kurangnya kedisiplinan, rendahnya tanggung jawab, kurangnya kerja sama, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kholilah & Sukandar, (2024) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Kusumawati et al. (2022), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena budaya kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Putri & Sari (2024), juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dapat membentuk perilaku positif karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang positif melalui penerapan kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang baik, tanggung jawab kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi, Jumlah Pekerjaan, Produktivitas Kerja, Dan Budaya Kerja Memiliki Pengaruh Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F, diketahui bahwa kompensasi, jumlah pekerjaan, produktivitas kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AEON Indonesia

Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 75,084 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, jumlah pekerjaan, produktivitas kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, jumlah pekerjaan, produktivitas kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi terbentuk dari kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan rasa dihargai karyawan. Jumlah pekerjaan atau beban kerja yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sementara itu, budaya kerja yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, tertib, dan mendukung kerja sama dalam organisasi. Dalam konteks PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi, keempat variabel tersebut sangat penting karena perusahaan bergerak dalam bidang ritel modern yang menuntut pelayanan cepat, tepat, ramah, dan sesuai standar operasional perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas pelayanan, bekerja sama dengan tim, mematuhi aturan perusahaan, serta mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,760 menunjukkan bahwa kompensasi, jumlah pekerjaan, produktivitas kerja, dan budaya kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 76,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 24,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan faktor organisasi lainnya. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afriza & Putra (2024), yang menyatakan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor sumber daya manusia yang dikelola secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor organisasi secara bersamaan.

Penelitian ini juga didukung oleh Wahyuningsih et al. (2024), yang meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi

kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini karena menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja apabila dianalisis secara bersama-sama dengan variabel lainnya.

Penelitian (Mahendra et al. 2024), juga menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompensasi yang tepat dan budaya kerja yang baik dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa pengelolaan kompensasi dan budaya kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan mampu bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi, jumlah pekerjaan, produktivitas kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang adil, pembagian jumlah pekerjaan yang sesuai, peningkatan produktivitas kerja, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Apabila keempat faktor tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, produktivitas kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti pemberian kompensasi yang sesuai, pengaturan beban kerja yang seimbang, peningkatan produktivitas kerja, serta penerapan budaya kerja yang mendukung. Secara bersama-sama, keempat variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek tersebut secara terpadu.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT AEON Indonesia Cabang Pakuwon Mall Bekasi perlu terus melakukan evaluasi dan pengembangan dalam pengelolaan karyawan. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem kompensasi yang adil, mengatur pembagian tugas sesuai kemampuan karyawan, menyediakan pelatihan dan fasilitas kerja yang mendukung, serta memperkuat budaya kerja yang mengutamakan disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan pelayanan berkualitas. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, produktivitas, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan

variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya menggunakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dilakukan pada satu lokasi penelitian, serta menggunakan data kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan gambaran mengenai pentingnya kompensasi, beban kerja, produktivitas kerja, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ritel modern..

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang. *Jurnal Aplikasi dan Studi Manajemen*, 5(2). DOI: 10.58535/jasm.v5i2.40.
- Afandi, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afriza, D. S. D., & Putra, L. K. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Paramount Enterprise International. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(3), 371–398. DOI: 10.30640/digital.v3i3.3235
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Efendi, J., & Utami, S. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan sektor retail. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 145–156.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2021). *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Pusat Studi Dan Penelitian Manajemen.
- Kholilah, L., & Sukandar, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(11). DOI: 10.59141/comserva.v3i11.1262.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2022). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Kurniawan, A. (2021). Analisis beban kerja operasional dan dampaknya terhadap efisiensi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 88–99.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5). DOI: 10.31933/jemsi.v3i5.990.

- Laeliah, N., dkk. (2025). Evaluasi kinerja karyawan pada industri ritel modern melalui standarisasi mutu pelayanan konsumen. *Jurnal Manajemen Ritel Indonesia*, 4(1), 12–25.
- Maharani, R. (2024). Pengukuran indikator kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 34–47.
- Mahendra, M. R., Rony, Z. T., & Supardi. (2024). The Influence of Compensation, Job Satisfaction, and Work Culture on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(5). DOI: 10.38035/dijdbm.v5i5.3155.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Mutiadi, A., dkk. (2021). Peningkatan produktivitas kerja melalui penciptaan suasana kerja yang kondusif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(2), 210–222.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2024). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur Aisyah, (2024). Pengaruh kerja sama tim divisi terhadap kelancaran operasional toko ritel modern. *Jurnal Manajemen Strategi*, 12(1), 54–66.
- Nur Aisyah, S., & Pratama, R. (2025). Hubungan dimensi kualitas, kuantitas, dan kecepatan dalam menentukan hasil akhir pelayanan ritel. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 102–115.
- Nursafitri, D., & Widodo, T. (2025). Pengaruh keadilan kompensasi terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 45–58.
- Paresae, M., Falah, S., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 132–141. DOI: 10.38035/jemsi.v6i1.2806.
- Prasetya, W., & Gisela, V. (2021). Pengukuran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Research on Business and Tourism*, 1(2), 101–118. DOI: 10.37535/104001220212.
- Purba, M., & Setiyono, H. (2022). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja serta dampaknya pada performa karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(3), 112–126.
- Putranti, H., & Mahalalita, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis ritel modern di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 78–92.
- Putri, A. R., & Nugroho, S. (2023). Implementasi teori perilaku organisasi dalam

- mendorong efektivitas kerja karyawan ritel. *Jurnal Riset Perilaku Organisasi*, 2(4), 201–214.
- Putri, D. A., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum BKM Painan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(1). DOI: 10.53825/jmbjayakarta.v6i01.260.
- Rahmawati, E., & Hidayat, A. (2024). Analisis kepuasan kerja dan motivasi berdasarkan sistem kompensasi dan pengaturan beban kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 8(2), 133–145.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. DOI: 10.35797/jab.v6.i004.19-27.
- Santi, T., & Rustam, T. A. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Auto Perkasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*. DOI: 10.37531
- Sari, K., dkk. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun koordinasi dan kepemimpinan di tempat kerja. *Jurnal Kajian Manajemen*, 10(1), 29–41.
- Sedarmayanti. (2023). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sihaloho, D. R., Panggabean, E. M., & Manalu, C. D. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSU Royal Prima Medan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4). DOI: 10.31539/costing.v7i4.10219.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Pelayanan Pelanggan di Sektor Retail*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2024). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Syardiansah, & Rahman, F. (2022). Pengaruh dorongan kerja dan pengaturan ritme kerja terhadap tren penurunan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(3), 320–332.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tarwaka. (2022). *Analisis Ergonomi Hubungan Kemampuan Kerja Fisik dengan Tuntutan Beban Kerja*. Harapan Press.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1570–1580. DOI: 10.35794/emba.v5i2.16227.
- Wahyuningsih, D. S., Widarta, & Subarjo. (2024). The Influence of Compensation, Work Motivation, and Workload on Employee

- Performance HR and General Department of PT Madu Baru. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4). DOI: 10.47134/jampk.v1i4.338.
- 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. DOI: 10.34149/jmbr.v19i1.235.
- Wijaya, H. (2026). Pengaruh efisiensi penggunaan fasilitas kerja terhadap maksimalisasi output prestasi staf. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 14(1), 15–28.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. DOI: 10.31539/budgeting.v1i2.1238.
- Zaini, M., dkk. (2025). Analisis strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga keberlanjutan bisnis di tengah persaingan ritel yang ketat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Ritel*, 3(2), 89–101.