

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSAKA PUTRA PERKASA DI SIDOARJO

*The Influence of Workload and Compensation on Employee Performance at PT. Pusaka Putra Perkasa in Sidoarjo*

Mysheilla Meyok<sup>1,a)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Yonas F. Riwu<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup>isellmeyok@gmail.com, <sup>b)</sup>ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup>yonas.riwu@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup>niputu.nursiani@staf.undana.co.id

## ABSTRAK

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode dalam penelitian ini merupakan metode survey dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dan untuk pengumpulan data dilapangan menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil deskriptif menemukan bahwa keadaan beban kerja pada kategori sangat tinggi (926), kompensasi pada kategori tinggi (1.171), dan kinerja karyawan pada kategori sangat tinggi (1.527). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30% sedangkan 70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar fokus penelitian ini.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Dengan kata lain kinerja organisasi/perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Nawawi, 2017). Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu maupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. (Marwansyah., 2016) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Apabila sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga berjalan efektif. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus di miliki oleh

setiap karyawan karena dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan setiap beban kerja yang ada di perusahaan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, A, 2017). Karyawan sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya, namun ada karyawan yang menerima beban kerja yang lebih tinggi. Beban kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan memengaruhi kinerja pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Selain beban kerja, hal lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi menjadi salah satu motivasi atau semangat kerja karyawan agar tetap menjaga kinerja dengan baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Simamora, 2014). Beban kerja yang merata dan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan dapat membantu karyawan menjadi produktif sehingga kinerja karyawan juga akan terus meningkat.

PT. Pusaka Putra Perkasa adalah perusahaan ekspedisi, perusahaan yang bergerak dibidang jasa logistik yang menyediakan layanan transportasi. Perusahaan ini didirikan pada awal tahun 70-an. Berkantor pusat di Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 oktober 2023 dengan beberapa karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa didapatkan informasi terdapat beban kerja yang cukup tinggi yang harus diselesaikan setiap harinya menyebabkan tekanan mental dalam diri karyawan agar dengan cepat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, membuat karyawan kelelahan, banyaknya karyawan yang resign, serta perselisihan antara karyawan karena masalah pekerjaan. Melalui wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan diketahui perusahaan menuntut karyawan untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan ekspedisi lainnya. Dengan adanya persaingan tersebut PT. Pusaka Putra Perkasa menambah beban kerja kepada karyawan. Tetapi, beban kerja yang diberikan tidak merata antar karyawan. Dengan tingginya tingkat aktivitas kerja yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis selama magang di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo, mengenai gaji dan insentif/bonus adapun karyawan yang ditanyakan menjawab sesuai dengan beban kerja, dan adapun karyawan yang menjawab tidak sesuai karena beban kerja yang tidak merata. Namun ada sejumlah karyawan yang menganggap/merasa bahwa kebijakan insentif yang sesuai dengan kinerja lebih yang diberikan (*pay for performance*) tidak terakomodir secara baik, tentunya hal ini sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya karena tidak dibarengi dengan

pemberian insentif yang adil dari perusahaan PT. Pusaka Putra Perkasa. Pengamatan langsung pada tempat penelitian mengenai kompensasi tidak langsung dengan indikator fasilitas dan tunjangan. Pada PT. Pusaka Putra Perkasa tidak ada ventilasi sehingga saat pendingin tidak berfungsi akan membuat ruangan terasa pengap disebabkan sirkulasi udara yang tidak lancar. Di saat perusahaan ingin meningkatkan kinerja dengan memenangkan persaingan dengan perusahaan ekspedisi lainnya, hal ini berdampak pada peningkatan beban kerja pada karyawan namun di sisi lain tidak di sertai dengan pemberian kompensasi yang sebanding. Perusahaan hanya menjamin kinerja tetapi tidak menjamin kenyamanan karyawan sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, perlu melakukan penelitian terkait hal ini untuk mencari tahu tentang fenomena yang ada. Dari beberapa fenomena diatas, penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut terkait beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Pusaka Putra Perkasa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Sebagaimana dikemukakan oleh Menurut (Mangkunegara, A, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. . Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan (Priansa, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

(Robbins, 2010) menyebutkan terdapat dimensi beserta indikatornya dalam pengukuran kinerja karyawan, yakni :

1. **Kualitas**  
Merupakan kualitas pekerjaan dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.
2. **Kuantitas**  
Berupa jumlah siklus pekerjaan, jumlah target pekerjaan, dan jumlah unit yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam tugas yang dijalankan.
3. **Ketepatan Waktu**  
Merupakan penyelesaian dari tingkat aktivitas karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan dari awal, sehingga karyawan dapat mengatur waktu yang tersedia guna penyelesaian aktivitas lain.
4. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dalam bentuk tenaga kerja, bahan baku dan teknologi yang dimaksimalkan untuk meningkatkan produktivitas pada tiap unit dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.
5. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut (Utami et al., 2017) terdapat empat indikator kinerja, yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, dan Sikap kooperatif.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak dalam (Widodo, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, dan Supra sarana. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut adalah sebagai berikut: Prestasi Kerja, Keahlian, dan Perilaku.

### **Beban Kerja**

Menurut (Permendagri., 2008) Pasal 7 ayat (2), Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan atau uraian tugas dengan adanya batas waktu tertentu.

### **Indikator Beban Kerja**

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu oraganisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Sedangkan menurut (Tarwaka., 2014), Beban kerja memuat indikator 3 yaitu: Beban waktu (*time load*), Beban usaha mental (*mental effort load*), dan Beban tekanan psikologis (*psychological stres load*).

Secara teori banyak faktor yang memengaruhi beban kerja, Menurut (Hutabarat, 2017) beban kerja dipengaruhi oleh :

1. Faktor Eksternal ialah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya tugas, organisasi, dan lain-lain.
2. Faktor Internal ialah faktor yang berasal dari dari dalam tubuh karyawan, yang memengaruhi beban kerja diantaranya somatis contohnya umur, jenis kelamin, dan kesehatan. Faktor psikis contohnya kepercayaan, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

### **Kompensasi**

Menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Dari pendapat para ahli di atas mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balasan jasa karena telah berkontribusi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi menurut Melayu S.P Hasibuan dalam (Widodo, 2015) antara lain: Ikatan kerja sama, Kepuasan kerja, Pengadaan efektif, Motivasi, Stabilitas karyawan, Disiplin, Pengaruh serikat buruh, dan Pengaruh pemerintah. Sedangkan menurut Menurut (Ganyang, 2018) Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut: Merekrut karyawan yang kompeten, Mempertahankan loyalitas karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja, Memenuhi kewajiban secara hukum, Mengurangi pengaruh serikat pekerja, Menjamin keadilan, dan Wujud ikatan kerjasama antara karyawan dengan perusahaan.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut (Elmi, 2018) Indikator kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
  - 1) Upah  
Uang dan berbagai hal yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau kompensasi tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan dalam periode tidak tertentu kepada pekerja jika pekerjaan telah selesai.
  - 2) Gaji  
Imbal balik yang diterima pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya terhadap organisasi. Gaji diberikan dalam waktu yang teratur dan telah ada kesepakatan dalam perjanjian kerja.
  - 3) Bonus  
Pemberian dari bagi hasil atas keuntungan yang sudah dicapai.
  - 4) Insentif  
Imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji, berupa uang, barang dan sebagainya, yang diberikan untuk meningkatkan performa seseorang dalam bekerja.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
  - 1) Tunjangan Cuti  
Hak yang diberikan kepada pekerja atas cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja selama yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
  - 2) Asuransi Kesehatan  
Bentuk asuransi yang memberikan penggantian upah dan tunjangan Kesehatan kepada pegawai yang terluka atau sakit dalam kaitannya dengan pekerjaan.
  - 3) Dana Pensiun

Dana yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hak seorang pensiunan dari perusahaan tersebut.

4) Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan dan kelancaran dalam pelaksanaan bekerja berlangsung.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) bahwa untuk mengukur kompensasi dapat diketahui dengan menggunakan indikato-indikator sebagai berikut : Gaji, Tunjangan liburan dan tunjangan lainnya, Bonus (Insentif), dan Dengan menerima premi dari pemegang polis, perusahaan asuransi menjalin hubungan kontraktual dengan pemegang polis mereka.

### Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Hadi & Hidayah, 2019) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang efektif maka perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan sendiri, karena beban kerja tersebut sangat penting bagi perusahaan atau instansi (Tjibrata et al., 2017).

### Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

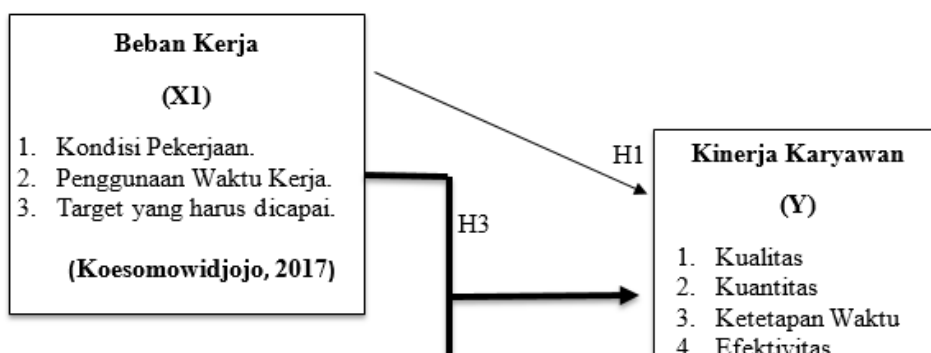
(Suwatno & Priansa, 2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tentunya akan mengakibatkan hal-hal bersifat negatif bagi perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Kompensasi yang adil kepada karyawan menimbulkan rasa puas karyawan yang dapat mendorong semangat dalam berkerja dan mendapatkan hasil positif bagi perusahaan (Suwatno & Priansa, 2011). Pernyataan teoritis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwinati et al., 2019) menunjukkan pengaruh hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya kompensasi berjalan lurus dengan kinerja karyawan.

### Hubungan Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadani, L. A., Halin, H., & Purnamasari, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rindang coffee shop Palembang. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Alhabsy et al., 2023) (Alhabsy et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel independen yaitu Beban Kerja dan Kompensasi.



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- X1 : Variabel Independen Beban Kerja
- X2 : Variabel Independen Kompensasi
- Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan
- : Pengaruh Secara Parsial (Uji t)
- : Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo
- H2 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo
- H3 : Diduga beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian. Metode dalam penelitian ini merupakan metode penelitian survey dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi

dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34,174	2,042		16,737	<,001
	BEBAN KERJA	,205	,053	,589	3,887	<,001
	KOMPENSASI	,091	,034	,405	2,673	,012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 34.174 + 0,205 X_1 + 0,091 X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan regresi yang diperoleh, nilai konstanta (a) sebesar 34.174 yang artinya jika nilai variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 34.174 poin.
2. Variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 0,205 artinya, apabila beban kerja mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompensasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,205 poin
3. Variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 0,091 artinya, apabila kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, sementara beban kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,091 poin.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
  - 1) Menentukan hipotesis statistic



$H_0$  = Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

$H_a$  = Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo

2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X1 sebesar 3,887 dengan signifikansi ( $\rho$  value) sebesar  $<0,001$ .

3) Menentukan  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 36 - 2 = 34$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,032 (melihat tabel t pada lampiran).

4) Kriteria Pengujian Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha Nilai  $t_{hitung}$  (3,887)  $> t_{tabel}$  (2.032) dan signifikansi ( $<0,001$ )  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

6) Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (3,887)  $> t_{tabel}$  (2,032) dan signifikansi ( $<0,001$ )  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis statistic

$H_0$  = Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

$H_a$  = Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X2 sebesar 2,673 dengan signifikansi ( $\rho$  value) sebesar 0,012

3) Menentukan  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 36 - 2 = 34$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,032 (melihat tabel t pada lampiran).

4) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- 5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha Nilai  $t_{hitung}$  ( $2,673$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,032$ ) dan signifikansi ( $0,012$ )  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 6) Kesimpulan  
 Karena  $t_{hitung}$  ( $2,673$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,032$ ) dan signifikansi ( $0,012$ )  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 5.**  
 Hasil Uji F (Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,453	2	5,227	8,498	,001 <sup>b</sup>
	Residual	20,297	33	,615		
	Total	30,750	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis *statistic*  
 $H_0$  = Beban Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.  
 $H_a$  = Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.
- Menentukan  $F_{hitung}$  dan signifikansi  
 Dari tabel ANOVA (tabel 5) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 8,498 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001.
- Menentukan  $F_{tabel}$   
 Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df$   $2 = n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka diperoleh  $F_{tabel} = 3,285$  (melihat tabel F pada lampiran).
- Kriteria pengujian  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $<$  alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $>$  alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$   
 $F_{hitung}$  8,498  $>$   $F_{tabel}$  (3,285), dan signifikansi (0,001)  $<$  alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Kesimpulan

Karena  $F_{hitung} (8,498) > F_{tabel} (3,285)$ , dan signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

### Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut :

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,300	,784

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS IBM V.29 Diolah (2024)

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,300 berarti nilai koefisien determinasi adalah 30%, artinya bahwa beban kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,300 yang semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi kinerja karyawan relatif lemah.

### Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel beban kerja di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian pada variabel beban kerja yaitu 926 berada pada kategori sangat tinggi. Indikator beban kerja yang dipakai pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya target yang harus dicapai oleh karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo sehingga karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan untuk mencapai target perusahaan serta didukung oleh kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja yang ada di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian variabel kompensasi yaitu 1.171 berada pada kategori tinggi. Indikator yang dipakai untuk mengukur kompensasi pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo yaitu gaji, insentif/bonus, tunjangan dan fasilitas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo seperti gaji yang diterima oleh karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, insentif/ bonus yang didapat sesuai dengan kinerja karyawan, tunjangan yang diterima sudah secara adil kepada seluruh karyawan dan fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian

variabel kinerja karyawan yaitu 1.527 berada pada kategori sangat tinggi. Indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo sangat baik, yang terlihat dari performa perusahaan yang terus meningkat. Para karyawan di PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo menunjukkan dedikasi dan profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan kinerja yang unggul ini, perusahaan mampu mencapai target-target bisnis dengan lebih efisien dan terus berkembang dalam menghadapi persaingan pasar.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial untuk variabel beban kerja diperoleh nilai koefisien  $t$  hitung  $3,887 > t$  tabel  $2,032$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha$   $0,05$  Menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang diberikan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo kepada karyawan cukup tinggi yang harus diselesaikan setiap harinya dan pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo juga menuntut karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan sedangkan target yang ditetapkan tidak sesuai dengan kapasitas jam kerja perusahaan, sehingga karyawan sering menggunakan waktu diluar jam kerja. Selain itu, di PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo sering terjadi penumpukkan tugas atau pengalihan tanggung jawab, perusahaan mengalokasikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang kepada satu karyawan. Hal –hal ini yang membuat karyawan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo terbebani dengan beban kerja yang diberikan, sehingga berpengaruh ke kurangnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Husin et al., 2021), (Hadi & Hidayah, 2019), (Tanjung et al., 2021) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka implikasi praktis atau dampak langsung yang signifikan bagi perusahaan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini memperjelas hubungan antara beban kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga dapat membantu PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo dalam mengelola beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait dengan alokasi tugas dan penugasan kerja. Hasil di atas dapat dipahami bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo yang berarti beban kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi sehingga menyebabkan kurangnya kinerja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo perlu memperhatikan dan mengurangi beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai koefisien thitung  $2,673 > t_{tabel}$   $2,032$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,012 < \alpha$   $0,05$  Menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo. Kompensasi berpengaruh secara signifikan karena pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo selalu memperhatikan gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan karyawan, insentif yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan, dengan kata lain kebijakan insentif sudah terakomodir dengan baik, tunjangan yang diberikan pihak perusahaan sudah secara adil kepada seluruh karyawan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo, dan fasilitas yang di sediakan perusahaan sudah cukup memadai, sehingga karyawan merasa kerja keras mereka dihargai sehingga mereka selalu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwinati et al., 2019), (Arifin et al., 2017), (Sitompul, Silvia Sari; Simamora, 2021), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penelitian ini, maka implikasi praktis atau dampak langsung bagi perusahaan dimana penelitian ini dapat membantu PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo dalam memahami bagaimana pola kompensasi mereka memengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam merancang sistem penggajian yang memberikan insentif yang tepat kepada karyawan untuk mencapai kinerja terbaik karyawan. Hasil penelitian juga dapat memberikan wawasan yang diperlukan bagi manajemen untuk merancang sistem kompensasi yang lebih efektif dan adil, serta menetapkan struktur gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja karyawan. Hasil di atas dapat dipahami bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo yang berarti perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan supaya kompensasi yang diberikan itu baik agar karyawan merasa dihargai dan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini diketahui hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung  $(8,498) > nilai F_{tabel}$   $(3,285)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha$   $0,05$  menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2023) dan (Edward Efendi Silalahi & Siti Nurmayanti, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja dan kompensasi yang dimiliki oleh PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik. Berdasarkan penelitian ini, maka implikasi praktis atau dampak langsung bagi perusahaan dimana penelitian ini menyelidiki hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat membantu PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo menemukan

keseimbangan yang tepat antara tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan imbalan yang diberikan sebagai pengakuan atas upaya karyawan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo dalam hal mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan. Hasil uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai *Koefisien R Square* sebesar 0,300 artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui sebesar 30% beban kerja dan Kompensasi memengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti, kontribusi pengaruh dari variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan relatif lemah artinya masih terdapat faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis antara lain faktor-faktor dimaksud meliputi, faktor internal pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja sedangkan faktor lingkungan internal organisasi seperti tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kemampuan kerja, budaya organisasi dan teman kerja (Wirawan., 2007).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Beban Kerja berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, variabel Kompensasi berada pada kategori tinggi/baik, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pusaka Putra Perkasa di Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo  
Berdasarkan hasil pengujian yang didapat bahwa beban kerja memiliki capaian yang sangat tinggi dengan melihat indikator penggunaan waktu kerja yang memiliki capaian paling tinggi, sehingga diharapkan pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo untuk mengurangi pemberian beban kerja dan memperhatikan penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan. Dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki capaian yang tinggi maka perlu ditingkatkan dengan melihat indikator insentif/bonus yang memiliki capaian paling rendah dari indikator yang ada pada variabel kompensasi sehingga perlu memperhatikan pemberian bonus kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerja, sedangkan

kinerja memiliki capaian yang sangat tinggi sehingga pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat indikator kemandirian dengan capaian paling rendah sehingga pihak PT. Pusaka Putra Perkasa Sidoarjo perlu memperhatikan hal tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian yang memperlihatkan gambaran kontribusi beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan relatif lemah sehingga masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut, antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, etos kerja, pengalaman kerja, gaji, bonus, iklim kerja dan fasilitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsy, S. A., Savitri, C., & Suroso. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Ritelindo Sejahtera. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9545–9554.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Edward Efendi Silalahi, & Siti Nurmayanti. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667–676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi1. In *Jakarta : Mitra Wacana Media*.
- Ganyang. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Longkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.Jawa Barat: STIE Dewantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *VALID Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Hutabarat, Y. (2017). Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi. In *Malang: Media Nusa Creative*.
- M., L. & H. (2006). Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes Padang. In *PT. Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. In *Bandung: CV Alfabeta*.

- Nawawi, H. H. (2017). Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. In *Yogyakarta: Gajah Mada University Press*.
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. *Revista de Trabajo Social*, 11(75), 23–26.
- Priansa, D. (2017). Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer. In *Bandung: Alfabeta*.
- Ramadani, L. A., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 8(1), 86–100.
- Robbins, S. (2010). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIE YPKN*.
- Sitompul, Silvia Sari; Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. In *Digitization in Dentistry: Clinical Applications* (pp. 65–88). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-65169-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-65169-5_3)
- Suparyadi. (2015). manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. In *Jakarta : Andi*.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. In *Bandung: Alfabeta*.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Tarwaka. (2014). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. In *Surakarta: Harapan Press*.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 108–120.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 52. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>