

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT KOTA KUPANG

*The Influence Of Workload And Compensation On Employee Performance At Bank Ntt Head Office Kupang City*

**Maria Armiyati Uspupu<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup> mariauspupu12@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland fanggidae@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, (2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, (4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada 75 karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Teknik analisis adalah deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Beban Kerja berada pada kategori rendah, Kompensasi berada pada kategori sangat tinggi, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang, yang didukung oleh hasil analisis determinasi dengan kemampuan variabel beban kerja dan variabel kompensasi dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika organisasi tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Syamsuddinnor 2014). Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja para karyawan (Johanis, 2023).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis & Siswadi, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut maka kondisi kinerja dapat diketahui (Khaerul, 2010). Menurut Vroom (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu ada tiga faktor yaitu, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Vroom (2006), menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu beban kerja. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi masing-masing karyawan harus diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan bisa saja mengalami stres yang tentunya itu dapat mengganggu kinerjanya dalam perusahaan tersebut dan bila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya maka ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Jika dalam suatu organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan organisasi semakin bagus (Neksen, Wadud, Handayani, 2021).

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Vroom (2006), menyatakan bahwa selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi merupakan apa yang diterima para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Nurjaman (2014), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi

kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, maka kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Bank NTT adalah salah satu bank daerah di Indonesia yang beroperasi di wilayah Nusa Tenggara Timur. Bank ini memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi di daerah tersebut. Dinamika Bank NTT ini terkait dengan pertumbuhan ekonomi, perubahan kebijakan perbankan, serta berbagai faktor eksternal seperti kondisi ekonomi nasional dan global. Seperti bank-bank lainnya, Bank NTT juga terus berupaya untuk meningkatkan layanan dan kontribusinya terhadap perkembangan daerahnya. Kinerja para karyawan di Bank NTT sangat penting dalam menjalankan operasi perbankan yang efisien dan berkelanjutan. Kinerja para karyawan biasanya diukur berdasarkan produktivitas, kualitas layanan, kepatuhan terhadap peraturan, dan kontribusi terhadap pertumbuhan bisnis bank. Karyawan juga dapat terlibat dalam pembangunan produk dan layanan baru, serta membangun hubungan yang baik dengan nasabah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan di divisi sdm Bank NTT yang dilaksanakan pada hari jumat tanggal 03 november 2023 didapati informasi bahwa beban kerja merupakan masalah yang masih dihadapi oleh karyawan Bank NTT. Informasi yang penulis dapat adalah Bank NTT menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-jumat dari jam 08.00-17.00 WITA atau selama 9 jam, namun padakenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja (lembur) dan tuntutan target yang harus dicapai melebihi batas kemampuannya para karyawan. Hal ini membuat para karyawan merasa terbebani sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil wawancara juga didapati informasi bahwa adanya kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan wawancara pada karyawan di divisi sdm Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang yang dilaksanakan pada hari selasa tanggal 13 february 2024 didapati informasi bahwa penilaian kinerja yang ada pada bank NTT dilihat dari empat perspektif, yaitu yang pertama ada perspektif finansial yang merupakan target seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang kedua ada perspektif *customer* yang merupakan pelayanan yang diberikan karyawan kepada *customer*, yang ketiga ada perspektif internal proses yang merupakan cara seorang karyawan bekerja dalam bidangnya, dan yang keempat ada perspektif *learning and growth* yang merupakan bagaimana seseorang karyawan dinilai berdasarkan diklat yang diikutinya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2014), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Kinerja merupakan suatu hasil seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

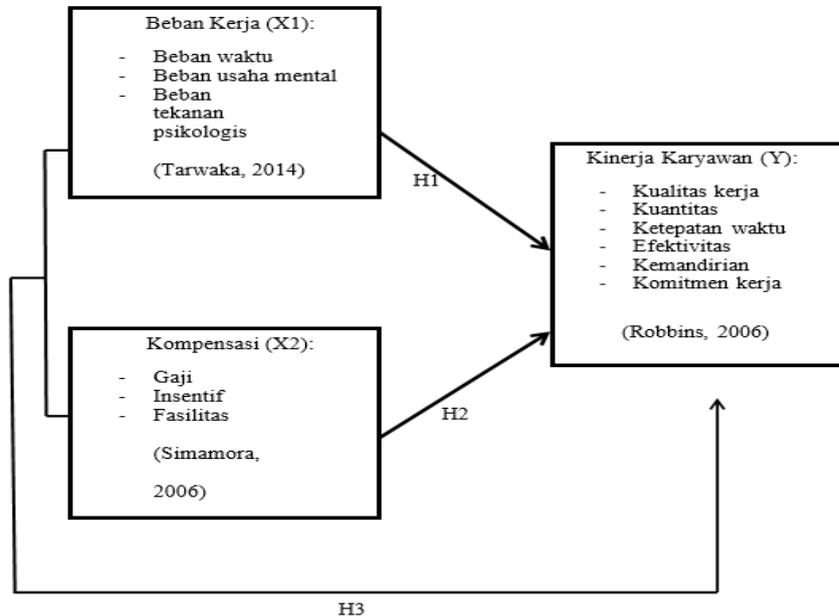
### Beban Kerja

Tarwaka (2014) menyimpulkan, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan prilaku dan persepsi dari pekerjaan. Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1994), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

### Kompensasi

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian balas jasa yang tidak sesuai akan menyebabkan karyawan merasakam ketidakpuasan dalam bekerja dan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan pernyataan diatas, Dessler (2008) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Di duga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H2 : Di duga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
- H3 : Di duga beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Analisis statistik dalam penelitian kuantitatif adalah proses yang penting untuk mengolah, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data numerik yang telah dikumpulkan. Proses ini melibatkan serangkaian teknik dan metode yang dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	52.036	4.746		10.965	<.001
	Beban Kerja	.169	.141	.198	2.197	.001
	Kompensasi	.176	.115	.254	3.530	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: SPSS IBM, diolah, 2024)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 52,036 + 0,169 X1 + 0,176 X2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 52,036 yang berarti bahwa aspek beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) tidak tercapai atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,036.
2. Koefisien regresi  $\beta_1$  bernilai positif yaitu sebesar 0,169 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,169 satuan.
3. Koefisien regresi  $\beta_2$  memiliki nilai positif sebesar 0,176, artinya setiap terjadi peningkatan

kompensasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa t-hitung (2,197) > t-tabel (1,993) dan signifikansi (0,001) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

#### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa t-hitung (3,530) > t-tabel (1,993) dan signifikansi (0,002) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2**  
Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.796	2	25.398	7.938	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	230.351	72	3.199		
	Total	281.147	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: SPSS IBM, diolah, 2024)

Dikarenakan F-hitung (7,938) > F-tabel (3,12) dan nilai 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 Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.558	1.789

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

(Sumber: SPSS IBM, diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,558 yang berarti nilai koefisien derterminasi adalah 55,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

variabel beban kerja (X1) serta kompensasi (X2) mempunyai kontribusi yang cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang relatif kuat.

## **PEMBAHASAN**

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

Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Hal ini berarti bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat membuat perusahaan menilai kinerja karyawan dari beban kerja yang diberikan, sehingga beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Tarwaka (2014) menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja menurut Astianto dkk (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

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

Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang tinggi maka karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka sehingga itu akan membuat kinerja dari para karyawan akan meningkat. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Artinya bahwa jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan maka kinerja dari para karyawan akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan tercapai. Panggabean (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

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

Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) pada variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan beban kerja dan kompensasi saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Beban kerja yang didapatkan karyawan membuat karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan baik agar perusahaan dapat menilai kinerja karyawan dari pekerjaan yang dilakukan

oleh para karyawan sehingga dengan menghasilkan pekerjaan yang baik akan membuat kinerja dari para karyawan meningkat. Selain itu, kompensasi juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, diakarenakan jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka akan meningkatkan kinerja mereka. Disamping itu hasil uji F diperkuat oleh analisis determinan yang membuktikan bahwa kemampuan variabel beban kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan relatif kuat, akan tetapi tidak mutlak karena masih banyak faktor lain yang turut menjelaskan variabel kinerja karyawan seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2021).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori tinggi, variabel kompensasi berada pada kategori sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji simultan beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

### **Saran**

1. Bagi Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang  
Diharapkan Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lebih memperhatikan efektivitas kerja dari para karyawan agar karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sangat tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan terkait dengan variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew, R.J.M, 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Haloni Jane
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing
- Astianto, Anggita, dan Heru, S. (2014). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya
- Dessler, G. 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia JILID 1 ED. 10. Indeks

- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 1994. Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga Organisasi Manajemen
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara Jakarta
- Kasmir. Khaerul, U. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workes with disability. *Journal of occuptional rehabilitation*, 22(3), 376-386
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Buku Kedua
- Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Original. UI PRESS
- Nurjaman, K. (2014). Manajemen Personalialia. Bandung: CV Pustaka Setia
- Panggabean, E. (2012). Buku Pintar Kopi. Jakarta: PT Wahyumedia
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1*, 72-79
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*
- Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press
- Victor, V., H., 2006. On The Origins of Expectancy Theory. *Great Minds in Management Oxford University*