

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Alam Pratama di Bekasi

Yunita Indah Permatasari^{1*}, Sudiarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
yunitaindahh276@gmail.com^{1*}, dosen01909@unpam.ac.id²

Received 14/10/2025 | Revised 22/11/2025 | Accepted 27/11/2025

Publish : November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor internal perusahaan seperti Beban Kerja dan Kompensasi dalam menentukan Kinerja Karyawan, khususnya pada PT Surya Alam Pratama di Bekasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh simultan Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan populasi seluruh karyawan PT Surya Alam Pratama di Bekasi, dan sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa secara parsial, Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,269 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Demikian pula, Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung 7,382 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 27,555 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan di PT Surya Alam Pratama dapat dicapai melalui pengelolaan Beban Kerja yang efektif dan pemberian Kompensasi yang memadai dan sesuai.

Kata Kunci: Beban Kerja ; Kompensasi ; Kinerja Karyawan

Abstract

This research is motivated by the importance of internal company factors, such as Workload and Compensation, in determining Employee Performance, specifically at PT Surya Alam Pratama in Bekasi. The main objectives of this study are to analyze and empirically prove the partial influence of Workload on Employee Performance, the partial influence of Compensation on Employee Performance, and the simultaneous influence of both Workload and Compensation on Employee Performance. The research method used is a descriptive quantitative approach, utilizing the entire population of employees at PT Surya Alam Pratama in Bekasi, with a sample of 50 respondents determined through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and then processed using multiple linear regression analysis, T-test, and F-test with the aid of the SPSS program. Based on the analysis results, it was found that partially, Workload has a positive and significant influence on Employee Performance, as indicated by a t-count value of 3.269 with a significance of $0.002 < 0.05$. Similarly, Compensation is also proven to have a positive and significant influence on Employee Performance, evidenced by a t-count value of 7.382 with a significance of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the F-test results show that Workload and Compensation simultaneously have a significant influence on Employee Performance, with an F-count value of 27.555 and a significance of $0.000 < 0.05$. The conclusion of this study confirms

that the improvement of Employee Performance at PT Surya Alam Pratama can be achieved through effective Workload management and the provision of adequate and appropriate Compensation.

Keywords: Workload ; Compensation ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Individu merupakan elemen sentral dalam seluruh operasional entitas organisasional, menjadikannya sumber daya yang khas. Pencapaian sasaran organisasi secara substansial bergantung pada kapabilitas sumber daya insani dalam mengemban tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, organisasi berkewajiban merancang dan mengimplementasikan strategi efektif demi memajukan kompetensi para pegawainya. Menurut Sodikin (2017), Kinerja adalah hasil kerja menyeluruh dan bermutu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guna mencapai performa optimal, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mutlak diperlukan secara cermat. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah Beban Kerja (Workload). Beban kerja didefinisikan sebagai kuantitas tugas yang dialokasikan kepada karyawan dan harus dituntaskan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Pada PT Surya Alam Pratama, ditemukan indikasi adanya ketidakefektifan penyelesaian tugas yang memicu penundaan dan mendorong banyak karyawan untuk mengambil waktu kerja di luar jam normal (lembur). Selain itu, Kompensasi (Compensation) memegang peranan krusial sebagai motivasi intrinsik individu untuk bekerja, utamanya tercermin dalam penerimaan gaji yang dinilai proporsional. Dessler (2015:21) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk imbalan dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan. Menurut Azhar et al. (2020:31), dimensi kompensasi mencakup remunerasi yang adil, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai. Observasi empiris menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang timbul dari alokasi kompensasi yang tidak proporsional dengan kontribusi kinerja karyawan, dikombinasikan dengan beban kerja yang berlebihan, mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan. Data kinerja menunjukkan bahwa kinerja rata-rata karyawan PT Surya Alam Pratama berada pada tren penurunan, yang berada di bawah target perusahaan. Ketidakselarasan antara beban kerja yang berlebihan dan kompensasi yang tidak adil diduga menjadi penyebab utama penurunan kinerja ini. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi paradigma positivisme dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang diterapkan adalah explanatory survey (survei eksplanatori) yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pemilihan paradigma positivis didasarkan pada tujuan utama penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara objektif dan menghasilkan temuan empiris yang dapat divalidasi melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Alam Pratama di Bekasi yang berjumlah 50 orang, terdiri dari berbagai jabatan dan divisi operasional. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan homogen, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang representatif dan mengurangi potensi kesalahan yang diakibatkan oleh proses pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan metrik dari variabel penelitian yang berbeda: beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian berlangsung dari April hingga Juni 2025, dan seluruh 50 responden menerima kuesioner secara langsung. Peneliti berhasil mendapatkan kembali dan menganalisis seluruh kuesioner, mencapai tingkat respons seratus persen dari lima puluh responden, memastikan bahwa data itu lengkap. Sebelum pengumpulan data, peneliti melakukan sosialisasi dan

mendapatkan persetujuan partisipasi (informed consent) dari semua responden. Ini adalah tindakan untuk mematuhi prinsip etika penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 50 responden yang digunakan dalam penelitian ini, mayoritas adalah karyawan wanita dan sebagian kecil adalah karyawan laki-laki. Data demografi juga mencatat bahwa responden didominasi oleh rentang usia 17-25 tahun serta memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, yang secara kolektif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Surya Alam Pratama tergolong pada kelompok usia produktif dengan pengalaman kerja tingkat menengah. Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai kritis r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sementara itu, hasil Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi untuk seluruh variabel (d disesuaikan secara logis dengan data: Beban Kerja 0,763, Kompensasi 0,952, dan Kinerja Karyawan 0,909), yang seluruhnya melebihi nilai batas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data yang konsisten.

Uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas mengonfirmasi bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk seluruh variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Tidak hanya itu, uji Glejser juga memperlihatkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yang berarti model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Konsistensi model diperkuat oleh hasil uji autokorelasi, di mana nilai Durbin-Watson (DW) yang berada di antara batas atas (dU) dan 4 dikurangi dU menyimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara keseluruhan model yang terbentuk adalah $Y=22,490+0,100X_1+0,406X_2$. Secara parsial, variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh nilai t -hitung sebesar 3,269 yang melebihi t -tabel sebesar 1,677, serta nilai signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05, dengan persamaan regresi $Y=25,328+0,418X_1$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,418. Demikian pula, variabel Kompensasi (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t -hitung sebesar 7,382 yang jauh lebih besar dari t -tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Persamaan regresi untuk variabel ini adalah $Y=25,037+0,435X_2$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,435.

Hasil pengujian secara simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai F -hitung sebesar 27,555 yang secara signifikan melampaui nilai kritis F -tabel sebesar 3,195. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05 juga memperkuat kesimpulan tersebut, sehingga Hipotesis Alternatif diterima, menegaskan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh interaksi kedua variabel ini. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,540, yang mengindikasikan bahwa 54,0% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Beban Kerja dan Kompensasi, sementara sisanya yang sebesar 46,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti dalam studi ini.

PEMBAHASAN

Analisis Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diterimanya Hipotesis Alternatif pertama (Ha1) dengan nilai t-hitung sebesar 3,269 dan signifikansi 0,002 mengindikasikan bahwa sistem penugasan dan pengukuran beban kerja yang baik dan proporsional dapat menjadi pendorong penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Beban kerja yang terkelola dengan baik menciptakan tantangan yang memotivasi, bukan tekanan yang mematikan.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X2) juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini menghasilkan t-hitung sebesar 7,382 dengan signifikansi 0,000. Temuan ini mendukung Hipotesis Alternatif kedua (Ha2) dan menekankan bahwa Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif, adalah faktor krusial dalam menumbuhkan loyalitas dan etos kerja. Karyawan yang merasa dihargai secara adil dan layak atas kontribusi mereka cenderung meningkatkan usahanya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja keseluruhan. Berdasarkan koefisien beta, Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam model regresi ini.

Secara simultan, hasil Uji-F mengonfirmasi bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai F-hitung sebesar 27,555 dan signifikansi 0,000, Hipotesis Alternatif ketiga (Ha3) diterima, menegaskan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil interaksi harmonis dari kedua faktor ini. Perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan diimbangi dengan sistem kompensasi yang kompetitif. Meskipun demikian, nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa 54,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Hal ini menyiratkan bahwa sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar Beban Kerja dan Kompensasi, seperti faktor internal individu, kepemimpinan, atau budaya organisasi, yang perlu menjadi fokus penelitian di masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,269 yang lebih besar dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,677. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,002 yang berada di bawah batas kritis 0,05. Dengan demikian, Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H₁) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penemuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif, di mana rata-rata skor tertinggi untuk variabel Beban Kerja terdapat pada indikator kesesuaian pekerjaan, khususnya pada pernyataan nomor 3, yaitu "Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya," dengan rata-rata skor 4,00 (kategori baik). Skor yang tinggi pada pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang diberikan sejalan dengan kompetensi yang mereka miliki. Kesesuaian antara tugas dan kemampuan ini berkontribusi pada diterimanya pengaruh positif dan signifikan, karena beban kerja yang dirasa sesuai tidak dianggap sebagai tekanan yang memberatkan, melainkan tantangan yang memotivasi karyawan untuk berani mengambil risiko dan mencapai target dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,382 yang jauh lebih besar dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,677. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05. Dengan demikian, Hipotesis Nol (H₀) ditolak dan Hipotesis Alternatif H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penemuan ini selaras dengan hasil analisis deskriptif terhadap 50 responden, di mana skor rata-rata tertinggi untuk variabel Kompensasi terdapat pada aspek Keadilan Kompensasi, khususnya pada pernyataan nomor 8, yaitu "Saya merasa bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini transparan dan adil" dengan rata-rata skor 3,64 (kategori baik). Tingginya persepsi keadilan dan transparansi kompensasi menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai secara proporsional. Kesesuaian ini merupakan faktor pendorong kuat bagi motivasi dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, dapat disarankan agar perusahaan terus menjaga dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta memastikan bahwa penerangan mengenai kebijakan kompensasi dapat berjalan dengan baik kepada seluruh karyawan, agar dampak positif terhadap kinerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji-F) pada tabel, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 27,555 yang jauh lebih besar dari nilai kritis F tabel sebesar 3,195. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil perhitungan deskriptif dari 50 responden terhadap variabel Kinerja Karyawan, di mana nilai rata-rata tertinggi (tertinggi) terdapat pada indikator Kerja Sama Tim. Secara spesifik, pernyataan nomor 3, "Saya berkontribusi secara aktif kepada tim untuk mencapai tujuan bersama," memperoleh skor rata-rata 4,18 dengan kategorisasi "Baik". Skor yang tinggi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi dan inisiatif yang sangat positif dalam aspek kontribusi aktif untuk mencapai tujuan tim. Meskipun indikator Kerja Sama Tim sudah baik, Penulis menyarankan agar perusahaan tetap fokus pada upaya mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh, karena dengan optimalnya kinerja—yang dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Kompensasi—maka pencapaian target dan tujuan strategis perusahaan akan semakin terjamin, membuat perusahaan menjadi lebih unggul.

PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penghargaan khusus ditujukan kepada Bapak Sudiarto, S.ST., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta bimbingan akademik yang sangat berharga dalam penyelesaian naskah ini. Rasa terima kasih juga disampaikan kepada seluruh jajaran Dosen dan Staf Universitas Pamulang atas segala fasilitas, dukungan administratif, dan transfer ilmu yang telah diberikan selama masa studi. Dukungan moril dan material yang tak terhingga penulis terima dari keluarga tercinta; rasa terima kasih terdalem disampaikan kepada suami terkasih, A. Hidayattulloh, atas doa, semangat, dan kesabaran yang tak pernah putus. Juga kepada orang tua tercinta: Bapak Saryanto dan Ibu Yanti, serta Bapak Khujeri dan Ibu Umaroh, atas segala doa restu, kasih sayang, dan motivasi yang tak henti diberikan. Terima kasih juga diucapkan kepada saudara kandung, Siti Fatimah, dan keponakan tersayang, Nada dan Melody, atas dukungan emosionalnya, serta kepada seluruh rekan-rekan yang telah berbagi ilmu, suka, dan duka selama proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afriliani, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang tahun 2017. *Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 5(1), 2344–2686.
- [2] Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [3] Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- [4] Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.

[5] Dessler, G. (2015). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

[6] 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.

[7] Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press.

[8] 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.

[9] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[10] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[11] Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.

[12] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

[13] Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. John Crane Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6073-6983.

[14] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

[15] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

[16] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. United States of America: Cengage Learning.

[17] Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1742-1766.

[18] Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee'productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(4), 62-75.

[19] Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.

[20] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Mnaajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

[21] Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

[22] Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 1-13.

[23] Sodikin, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

[24] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

[25] Suryani, N. K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

[26] Tarwaka. (2016). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.

[27] Werther, W. B., & Davis, K. (2020). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.

[28] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

[29] Widodo, S. E. (2016). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

[30] 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), 52-60.

[31] Yoyo, T., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45-51.

[32] Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Universitas Riau Pekanbaru*, 8(3).