



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU CABANG
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI
Rima Fuji Pertiwi
1602025109

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU CABANG
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI
Rima Fuji Pertiwi
1602025109

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU CABANG JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Yang Menyatakan



(Rima Fuji Pertiwi)

NIM 1602025109

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MUSTKA RATU CABANG JAKARTA TIMUR.

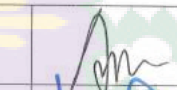
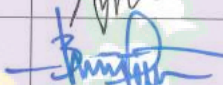
NAMA : RIMA FUJI PERTIWI

NIM : 1602025109

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

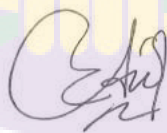
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Aditya Ari Wibowo, MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Aditya Ari Wibowo, MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MUSTIKA RATU CABANG JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh:
Rima Fuji Pertiwi
1602025109

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2020

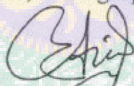
Tim penguji:

Ketua, merangkap anggota :



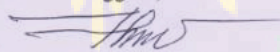
(Dr. Asep Surahman, MBA.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Anggota,



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rima Fuji Pertiwi
NIM : 1602025109
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU CABANG JAKARTA TIMUR"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2020
Yang Menyatakan


(Rima Fuji Pertiwi)

ABSTRAK

Rima Fuji Pertiwi (1602025109)

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIA RATU CABANG JAKARTA TIMUR.

Skripsi Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA. 2020 Jakarta.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data diambil dengan menggunakan kuesioner dari 80 responden pegawai PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur. Data diolah menggunakan analisis regresi menggunakan IBM SPSS 25.0. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai F_{hitung} sebesar 69.405 dan lebih besar dari $F_{tabel} = 3,12$, dengan $(df=77, 2)$ atau $69.405 > 3,12$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang artinya variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Rima Fuji Pertiwi (1602025109)

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MUSTIA RATU CABANG JAKARTA
TIMUR.***

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and
Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020.
Jakarta.*

Keywords: Compensation, Workload, Eemployee Performance

*This study aims to determine the effect of compensation and workload on
employee performance. The data were collected using a questionnaire from 80
respondents of PT Mustika Ratu, East Jakarta Branch. Data were obtained using
regression analysis using IBM SPSS 25.0. The results suggest that compensation
and workload have a positive and significant effect on employee performance, ha
line can be seen from the results of the Fcount value of 69.405 and greater than
Ftable = 3.12, with (df = 77, 2) or $69.405 > 3.12$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that the variable compensation and workload together or
simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA RATU CABANG JAKARTA TIMUR”**. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua dan keluarga atas doa, cinta, dukungan dan waktu. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
4. Bapak Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)

6. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
7. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., S.E.,M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., S.E.,M.M. Selaku Pembimbing I studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Emardial Ulza, SE., MA. Selaku Pembimbing II studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
10. Kepada orang- orang terkasih Rachman, Ummi, Gesa, Eka dan teman-teman selama perkuliahan yang selalu memberikan support terbaiknya
11. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Jakarta, 27 Agustus 2020

Rima Fuji Pertiwi
1602025109

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	<i>i</i>
PERNYATAAN ORISINALITAS	<i>ii</i>
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	<i>iii</i>
PENGESAHAN SKRIPSI.....	<i>iv</i>
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	<i>v</i>
ABSTRAKSI/INTISARI.....	<i>vi</i>
ABSTRACT.....	<i>vii</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>viii</i>
DAFTAR ISI	<i>x</i>
DAFTAR TABEL	<i>xv</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xix</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xx</i>
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	<i>1</i>
1.2 Permasalahan	<i>10</i>
1.2.1 Identifikasi Masalah	<i>10</i>
1.2.2 Pembatasan Masalah	<i>10</i>
1.2.3 Perumusan Masalah.....	<i>11</i>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<i>11</i>
1.4 Manfaat Penelitian	<i>12</i>

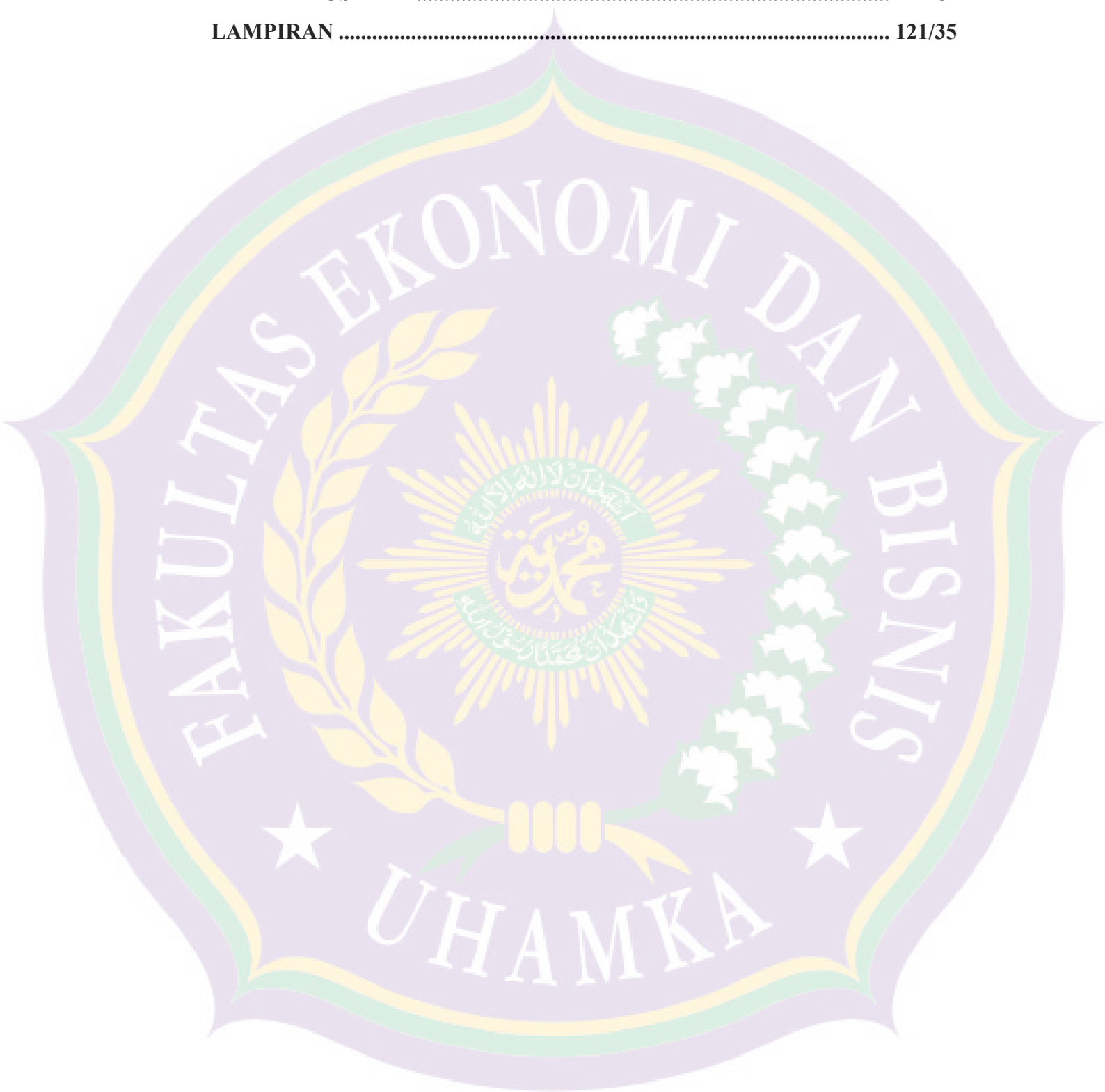
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 <i>Kinerja Karyawan</i>	23
2.2.1.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	23
2.2.1.2 <i>Manfaat Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.1.3 <i>Metode Penilaian Kinerja Karyawan</i>	25
2.2.1.4 <i>Dimensi Kinerja</i>	27
2.2.1.5 <i>Indikator Kinerja</i>	29
2.2.2 <i>Kompensasi</i>	29
2.2.2.1 <i>Pengertian Kompensasi</i>	29
2.2.2.2 <i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	31
2.2.2.3 <i>Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi</i>	33
2.2.2.4 <i>Tujuan Pemberian Kompensasi</i>	34
2.2.2.5 <i>Manfaat Kompensasi</i>	34
2.2.3 <i>Beban Kerja</i>	35
2.2.3.1 <i>Pengertian Beban Kerja</i>	35
2.2.3.2 <i>Dimensi Beban Kerja</i>	36
2.2.3.3 <i>Indikator Beban Kerja</i>	37
2.2.3.4 <i>Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja</i>	37
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2.4 Rumusan Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Metode Penelitian	42

3.2 Operasional Variabel	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 <i>Populasi</i>	51
3.3.2 <i>Sampel</i>	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	52
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	54
3.5.1 <i>Teknik Pengolahan Data</i>	54
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	58
3.5.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	58
3.5.4 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	60
3.5.4.2 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	62
3.5.4.3. <i>Pengujian Data (Uji F)</i>	64
3.5.4.4 <i>Pengujian Secara Parsial (Uji T)</i>	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
4.1.1 <i>Profil Singkat</i>	66
4.1.2 <i>Visi Misi PT. Mustika Ratu</i>	69
4.1.2.1 <i>Visi Perusahaan</i>	69
4.1.2.2 <i>Misi Perusahaan</i>	69
4.1.3 <i>Struktur Organisasi PT. Mustika Ratu</i>	70
4.2 Hasil Pengolahan Data.....	70
4.2.1 <i>Karakteristik Responden</i>	70

4.2.2 Analisis per Variabel.....	74
4.2.2.1 Kompensasi.....	74
4.2.2.2 Beban kerja.....	80
4.2.2.3 Kinerja Karyawan	86
4.2.3 Uji Kualitas Data.....	93
4.2.3.1 Uji Reliabilitas	93
4.2.3.2 Uji Validitas	94
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	96
4.2.5 Analisis Linier Berganda.....	97
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda.....	97
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	98
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	104
4.2.7.1 Analisis Korelasi Parsial	104
4.2.7.2 Analisis Korelasi Berganda	106
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	106
4.2.9 Analisis Uji Hipotesis	108
4.2.9.1 Uji t Hitung (Parsial).....	108
4.2.9.2 Uji Simultan (Uji F)	109
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian.....	110
4.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.3.2 Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	111
4.3.3 Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	112
BAB V PENUTUP	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran	115

DAFTAR PUSTAKA.....	118
---------------------	-----

LAMPIRAN	121/35
----------------	--------



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan	8
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
3.	Operasional Variabel Penelitian	47
4.	Bobot Nilai Pnggunaan Skala <i>Liker</i>	54
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	58
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	63
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
10.	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	74
11.	Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Beban Kerja Pekerjaan.....	75
12.	Saya Mendapatkan Upah Lembur Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Saya.....	75
13.	Saya Mendapatkan Insentif Yang Sesuai Dengan Tingkah Kehadiran Dan Absensi Saya.....	76
14.	Kebijakan Perusahaan Dalam Menentukan Besar Gaji Pokok Dirasa Sangat Adil	76
15.	Perusahaan Memberikan BonusKepada Saya Apabila Hasil Pekerjaan Saya Mencapai Atau Melebihi Target Yang Telah Ditetapkan	77
16.	Saya Mendaptkan Asuransi Kesehatan Dari Perusahaan.....	77
17.	Saya Mendaptkan Jamsostek Dari Perusahaan	78
18.	Saya Mendaptakn Fasilitas Yang Memadai Dari Perusahaan Guna Menunjang Pekerjaan.....	78
19.	Besarnya jaminan asuransi kesehatan yang saya terima sudah sesuia dengan resiko pekerjaan.....	79
20.	Saya Merasa Terlindungi Oleh Dengan Adanya Jaminan Keamanan Dalam Bekerja Di Perusahaan	79

21. Skor Dan Rata-Rata Indikator Kompensasi (X_1)	80
22. Saya Merasa Tugas Pekerjaan Saya Saat Ini Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki.....	81
23. Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kondisi Ruang Lingkup Pekerjaan saya.	82
24. Saya Merasa Atasan Saya Memberikan Wewenang Pekerjaan Sesuai Dengan Tangung Jawab Yang Diberikan.....	82
25. Alat Bantu Kerja Yang Ada Memudahkan Saya Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktunya.....	83
26. Saya Membutuhkan Konsentrasi Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	83
27. Tingkat Kompensasi Yang Tinggi Dapat Mengurangi Tekanan Pekerjaan.....	84
28. Saya Merasa Puas Dengan Pembagian Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya.....	84
29. Saya Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Harinya Yang Harus Segera Diselesaikan	85
30. Tugas Yang Selalu Diberikan Terkadang Sifatnya Mendadak Dengan Jangka Waktu Yang Singkat	85
31. Pimpinan Saya Sering Menghancurkan Setiap Pegawai Memiliki Target Kerja Baik Didalam Maupun Di Luar Kantor.....	86
32. Skor Dan Rata-Rata Indikator Beban Kerja (X_2).....	86
33. Setiap Ada Perintah Dengan Atasan Secara Lisan Saya Mampu Cepat Memahami Dengan Baik Dan Benar.....	88
34. Pengetahuan Yang Saya Miliki Saat Ini Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	88
35. Saya Mampu Berkreativitas Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan	89
36. Kompetensi Yang Saya Miliki Membuat Saya Merasakan Percaya Diri Untuk Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Dengan Kualitas Yang Baik.	89

37.	Saya Selalu Bersikap Tangap Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Pimpinan.....	90
38.	Saya Mampu Beradaptasi Secara Baik Apabila Atasan Meminta Saya Untuk Melakukan Tugas Pekerjaan Yang Berbeda	90
39.	Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Terhadap Sesama Rekan Kerja Di Lingkungan Kantor	91
40.	Saya Siap Membantu Rekan Kerja Yang Memerlukan Bantuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya.....	91
41.	Saya Menghormati Setiap Rekan Kerja Ditempat Saya Bekerja Tanpa Membeda-Bedakan Jabatannya	92
42.	Saya Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Melakukan Pekerjaan.....	92
43.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Kinerja karyawan (Y).....	93
44.	Hasil Uji Reliabilitas Variasi Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan	95
45.	Uji Validitas Variasi Kompensasi (X1)	96
46.	Uji Validitas Beban Kerja (X2)	96
47.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	97
48.	Analisis Statistik Deskriptif	98
49.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	99
50.	Uji Normalitas	101
51.	Hasil Uji Multikolinieritas	104
52.	Hasil Uji Autokorelasi	106
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	107
54.	Koefisien Korelasi Parsial antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan	107
55.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	108
56.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	109
57.	Hasil Uji t (Parsial)	110
58.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.	Struktur Organisasi PT Mustika Ratu.....	70
3.	Grafik Normal <i>Probability Plot</i>	100
4.	Histogram Regression Standardized Residul	101
5.	Grafik <i>Scatterplot</i>	103

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner	1/35
2.	Hasil Data Kuesioer	6/35
3.	Tabel T	15/35
4.	Tabel F	16/35
5.	Tabel <i>Durbin Watson</i>	17/35
6.	Tabel R.....	18/35
7.	OutputData SPSS.....	19/35
8.	Surat Tugas	30/35
9.	Surat Penelitian	31/35
10.	Lembar Pengesahan	32/35
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing.....	34/35
12.	Daftar Riwayat Hidup	36/35

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber dayanya. Perusahaan dengan kinerja yang baik, memiliki efektivitas yang baik dalam menangani sumber daya manusia mereka dan dalam menetapkan tujuan yang harus dicapai secara individu atau organisasi. Ini dapat dilakukan dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik dan terorganisir untuk mendapatkan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja memiliki wawasan yang beragam dari berbagai pakar, tetapi masih memiliki kesamaan. Kinerja adalah sebagai perilaku dan hasil perilaku yang berasal dari aktor yang mengubah kinerja dari abstrak menjadi bentuk tindakan. Tidak hanya instrumen untuk mencapai hasil.

Perilaku sesuatu yang berdiri sendiri, produk dari upaya mental dan fisik yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan dapat dinilai secara terpisah dari hasil. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya yang dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu diperlukan adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang optimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka salah satunya dapat dicapai

dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Pembagian beban kerja merupakan tahap awal yang kritis bagi seorang karyawan sebelum bekerja yang akan menentukan hasil akhir karyawan. Jika seorang karyawan merasa terlalu banyak bekerja akan menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Agar organisasi dapat beroperasi secara efisien dan efektif, maka harus tahu apa beban kerjanya. Dan beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, beberapa dari kegiatan, atau kegiatan yang dilakukan oleh staf di tempat kerja, baik langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan non-produktif.

Meskipun tidak ada satu definisi pasti dari beban kerja biasanya dianggap sebagai jumlah pekerjaan yang ditugaskan untuk atau diharapkan akan diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memengaruhi kinerja keseluruhan secara negatif. Tujuan utama menilai dan memperkirakan beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata dan terkelola serta untuk secara akurat menentukan tingkat sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam memberikan dorongan tersebut, perusahaan dapat melakukannya melalui beberapa faktor, salah satunya yaitu kompensasi. Kompetensi harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisinya sehingga

tidak ada kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi karyawan harus selalu dikembangkan agar dapat optimal dalam melaksanakan tugas. Kompetensi sebagai alat pengukuran mengidentifikasi faktor-faktor perilaku yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan dan dipandang sebagai bagaimana pekerjaan itu dilakukan.

Kompensasi dalam hal ini merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hal tersebut yang menjadi hak bagi karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan demi kelangsungan hidup perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. tetap bertahan dan loyal pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, banyak organisasi atau perusahaan menggunakan model kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan mereka untuk menilai indikator kinerja perilaku bersama dengan tujuan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi karena ini akan meminimalkan stres kerja akibat beban kerja yang dikerjakan sehingga meningkatkan kinerja. Manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga sedang karena dua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Apabila dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi maka akan membawa dampak positif untuk kinerja karyawan sehingga karyawan merasakan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan atau dilakukan dalam organisasi atau perusahaan. Maka karyawan cenderung akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dan menginginkan pekerjaan yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk beberapa penelitian-penelitian terdahulu, Hal ini dijelaskan dari hasil studi analisis yang telah di kemukakan oleh (Arnold, 2016 ; Christopher & Bulah, 2016 ; Dayanandan, 2017 ; Okwudili & Edeh, 2019; Rizky, 2016 ; Rita & Heryanto, 2019 ; Terecha, Firku & Tesfate, 2019)

Metode pengumpulan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada responden kepada pegawai atau karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan selain hasil penelitian yang di kemukakan oleh (Nova, Khoirul & Karin, 2016 ;Ramzan, Ghazanfar, Hafiz & Arslan, 2016)menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Baiq, Surati, & Lalu, 2019 ; Kadek, 2017 ; Rizky, 2018)secara pasrial dengan hasil analisa bahwa kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan

Keberadaan kompensasi dalam suatu perusahaan juga sangat penting dan diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga mendapatkan imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan tugasnya dan sebagai balasan untuk kerja mereka dalam suatu organisasi dalam meningkatkan efesieni dan produktivitas salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja,motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi faktor beban kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di kemukakan oleh (Arie & Dovy, 2016 ; Grace & Rahmat, 2019 ; Mail, 2019 ; Mee-Yuan 6 Chin-Shing, 2019 ; Pooja, 2016) dengan metode pengumpulan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan tersebut dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diolah menggunakan regresi liniear berganda menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Jeky, Sofia &Wehelmina,

2018 ;Rajan, 2018 ; Syed, Ahsan & Neiman, 2016) dengan metode pengumpulan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan tersebut dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diolah menggunakan regresi linier berganda menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam Perusahaan keberadaan beban kerja juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apalagi maraknya persaingan kerja yang semakin ketat. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali anatra volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerja, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capital*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capital*).

Dari problem di atas penulis dapat mengambil ikhtisar bahwa kinerja merupakan sekumpulan proses dalam melakukan tindakan dan evaluasi hasil tindakan yang melibatkan berbagai macam unsur termasuk perilaku manusia dan organisasi serta lingkungan yang mempengaruhi proses tersebut. Sebuah organisasi bias dikatakan berkinerja jika organisasi tersebut menghasilkan sesuatu di waktu yang akan datang sebagai akibat dari tindakan saat ini. Kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan yang diukur setiap jangka waktu yang ditetapkan. Hasil ini dapat dikatakan suatu nilai dari setiap aktivitas yang telah disusun dan dilaksanakan untuk dapat mengidentifikasi

apakah strategi yang telah dibuat dan pelaksanaannya tersebut telah tepat atau malah sebaliknya.

Kinerja pada dasarnya bergantung pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh seorang manajer, keputusan seorang manajer tentu saja tidak akan berarti apa-apa (tidak menimbulkan kinerja) jika tidak diikuti oleh tindakan-tindakan lain baik yang dilakukan manajer itu sendiri maupun para karyawan. Demikian juga, dampak dari keputusan manajer tidak bisa dilihat pada saat keputusan tersebut dibuat melainkan baru beberapa waktu sesudahnya. Artinya, meski keputusan manajer merupakan rangkaian dari kinerja dan merupakan unsur penting dari kinerja, kita tidak bisa mengatakan bahwa keputusan manajer adalah sebuah kinerja. Keputusan manajer hanyalah sebuah pemicu utama yang memungkinkan terciptanya kinerja organisasi.

PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur salah satu perusahaan swasta di dalam bidang kosmetik, maka pentingnya kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari efektifitas dan efisiensi organisasi. Efektif berarti organisasi mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau lebih baik dari yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan efisien adalah penggunaan sumberdaya organisasi sehemat mungkin sepanjang hasil yang diinginkan bisa dicapai. Meski kedua ukuran ini bisa disebut sebagai ukuran umum, tidak jarang organisasi berbeda menggunakan indikator berbeda.

Permasalahannya atas rendahnya kinerja pada karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur ini merupakan kurang mampunya berkeaktivitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk membangun perusahaan yang baik perlu

kegiatan dalam menjalankan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi membuat pekerjaan karyawan jauh lebih optimal dan muncul langkah baru yang tidak monoton agar dapat memberikan beragam solusi pada masalah yang dihadapi. Untuk meningkatkan kreativitas karyawan tentu saja juga bergantung pada dukungan didalam perusahaanya juga, seseorang tidak bisa lebih maju apabila dihambat dan tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan, sehingga sebagai perusahaan dapat memikirkan perkembangannya yang lebih baik. Dan ada baiknya diberikan dukungan yang nyata agar terpenuhi kerativitas karyawanya tersebut seperti memberi ruang gerak, menyediakan fasilitas dan mengumpulkan ide agar kinerja karyawanya tersebut dapat bekerja dengan optimal.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	20	82	16.4	20	70	14
Kerjasama	10	90	9	10	80	8
Tanggung Jawab	10	78	7.8	10	78	7.8
Hasil Kerja						
Kualitas Kerja	20	80	16	20	71	14.2
Kuantitas Kerja	20	75	15	20	70	14
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	65	13
Jumlah	100		80.2%	100		71%

Sumber: Hasil olah data pada PT Mustika Ratu

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Mustika Ratu menurun pada tahun 2018 yaitu 71% dan tahun 2017 menjadi 80.2%. Kinerja karyawan umumnya meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerja sama. Perusahaan akan selalu dituntut dalam permasalahan kinerja agar perusahaan selalu berkembang dan mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja tidak terlepas dari seseorang atau karyawan yang berkerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Apabila keinginan dan tujuan perusahaan dapat terwujud, maka sumber daya manusia tentu berharap kerja kerasnya mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Salah satu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan dalam bersaing, dengan melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja tahun 2017 sampai 2018.

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menurunkan sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus dapat memperoleh hasil kerja lebih baik dimasa depan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang tepat karyawan akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Karna tinggi rendahnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan tersebut untuk menyelesaikan tugasnya.

Oleh Karena itu beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis. Frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu meliputi beban kerja fisik dan maupun mental, akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang

telalu lelah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dan mengingat pentingnya kompensasi dan beban kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sistem Kompensasi belum mencerminkan keadilan hal ini disebabkan karena sistem pengajian belum berdasarkan kinerja pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.
2. Beban Kerja bawahan terlalu berat hal ini dapat diprediksi kaena banyaknya karyawan yang kerja lembur dan sampai larut malam pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap kinerja pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pada ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini agar sasaran dari pokok pembahasan data tercapai dengan baik dan tepat sehingga tidak akan meluas pada masalah lain di luar topik yang akan diteliti, maka penulis membatasi

masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas adalah batasan penelitian ini hanya meneliti Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka perumusan sebagai.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur?
3. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan pada PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian penulis mempelajari dan meneliti serta membandingkan teori-teori yang telah didapat selama di perguruan tinggi dengan permasalahan yang ada diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasannya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi peneliti ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu Cabang Jakarta Timur.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Lee, M. Y., Othman, A. E. A., Shaminan, A. S., Heng, C. S., Sumilan, H., & Ahmad, A. I. A. (2019). *"The Impact of Workload on Job Performance among Doctors in Malaysian Public Hospitals. a Case Study"*. *International Journal of Business and Society*, 20(3), 1276-1293.
- Barokah, H. R. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Beede Emerole, D., & Ogbu Edeh, F. (2017). *"The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service"*. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2). *Civil Service : Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service"*
- Beri, T. B., Tafese, F., & Dagne, T. (2019). *"Analysis of Employees Compensation and Performance Appraisal Policies in Oromia"*, *Ethiopia. hospital*, 31, 35.
- Dayanandan, R. (2017). *"Effect Of Compensation On The Job Performance Among Hospital Employees !!-A META ANALYSIS"*.
- Dasgupta, P. R. (2013). *"Volatility of workload on employee performance and significance of motivation: IT sector"*. *Science Journal of Business and Management*, 1(1), 1-7.
- Dhelvia, R. (2018, November). *"The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance"*. In *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)*. Atlantis Press.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). *"Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)"*. *JMM UNRAM-UNRAM MANAGEMENT REVIEW*, 8(1), 86-100.
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. (2019). *"The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia-Karawang"*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178-187.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2016). *"The Effect of Workload on Employee Performance with Burnout as a Mediation Variable"*. *Journal of Applied Accounting and*

Taxation, 1(1), 9-14.

Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). "Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan)". *International journal of business and social science*, 5(2).

Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019, December). "Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam". In *1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*. Atlantis Press.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia". *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.

Irvan, R. M., & Heryanto, H. (2019). "The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya". *Archives of Business Research*, 7(5), 134-142.

Martini, L. K. B. (2018). "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali". *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 41-45.

Nzyoka, C. M., & Orwa, B. H. (2016). "The Relationship Between Total Compensation And Employee Performance In The Insurance Industry, Case Of Mayfair Insurance Company Limited". *Psychology and Behavioral Sciences*, 5(1), 20-36.

Obasan, K. A. (2016). "Effect of compensation strategy on corporate performance: Evidence from Nigerian firms". *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(7), 37-44.

Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). "Compensation Management and Employee Performance in Nigeria". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2).

Paramitadewi, K. F. (2017). "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).

Rahmawathi, Ni, Putu, Diah & Supartha, Wayan, Gede (2018). "The Effect Of

Compensation On Employee Performance Mediated By Organization Commitments". Vol 6 No 9 (2018). *The International Journal Of Humanities and Social Studies*.

Rajan, D. (2018). "*Negative Impact of Heavy Workload a Comparative Study Among Sanitary Workers*". *Social. Int. J*, 2(6).

Riana, N., Fajri, K., & Alsyauki, K. (2016). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung". *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1-26.

Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(004), 19-27.

Siswanto, S., Supriyanto, A., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. (2019). "*Does a workload influence the performance of bank employees?*". *Management Science Letters*", 9(5), 639-650.

Utami, P. P. (2018). "*Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Mujur Jaya Cilacap* (Doctoral dissertation". IAIN Purwokerto).