

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NITNET CAMAN FOOD GARDEN

Anggie Meliyani Putri ¹⁾, Donny Abdul Latief P ²⁾, dan Rachmaniar Myrianda
Dwiputri ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: rachmaniarmd@unkris.ac.id

Submit : 15 Juli 2024, Review : 5 Agustus 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance at Nitnet Caman Food Garden. This research was conducted by distributing questionnaires to Nitnet Caman Food Garden employees. The sample used was a saturated sampling technique, which involved the entire population. The data obtained was tested using regression test analysis. The research results show that workload and compensation have a positive effect on employee performance. The interesting findings of this research show that an increase in workload will increase employee performance. Even though the results of this research show a positive relationship between workload and employee performance, companies still need to consider the suitability of workload so that employee performance can continue to increase, not vice versa. The next finding is that compensation has a positive effect on employee performance, where the compensation provided by the company will improve employee performance.

Keywords: Workload (;) Compensation (;) Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Nitnet Caman Food Garden. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Nitnet Caman Food Garden. Sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan keseluruhan populasi. Data yang didapatkan diuji menggunakan analisis uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan menarik penelitian ini, menunjukkan adanya peningkatan beban kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan kesesuaian beban kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat, bukan sebaliknya. Temuan selanjutnya adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban kerja (;) Kompensasi (;) Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang berkontribusi di dalam organisasi (Dessler, 2016). Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan (Wibowo, 2020). Oleh



karena itu, untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas atau kapabilitas manusia. Menurut Suherman (2021), pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk menggali minat dan bakat karyawan yang masih terpendam serta merubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara berkelanjutan dan dapat membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut melalui peningkatan kemampuan karyawan itu sendiri (Agussalim *et al.*, 2016).

Karyawan dianggap sebagai aset perusahaan, sebagaimana diketahui bahwa keberhasilan industri *Food and Beverage* sangat bergantung kepada kepuasan pelanggan. Hal ini diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Zikmi dan Asnur (2023), yang menyatakan apabila masalah kinerja karyawan *food and beverages departements* tidak diperhatikan dengan baik, maka akan menimbulkan komplain dari para pelanggan dan memberikan kesan buruk bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, Apabila pelayanan yang diberikan kepada pelanggan memuaskan, pelanggan akan memberikan kesan yang baik untuk perusahaan tersebut.

Nitnet Caman Food Garden adalah perusahaan yang bergerak di industri *food & beverage*, dibawah naungan PT. Catur Karya Nasional. Restoran ini berusaha mengedepankan kepuasan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan berkualitas, seperti menggabungkan beberapa konsep kuliner Nusantara menjadi satu wadah yang terintegrasi dan mudah untuk dijangkau, sehingga dapat dinikmati oleh semua kalangan masyarakat. Manajemen Nitnet Caman Food Garden meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan. Salah satu cara yang efektif agar peningkatan kualitas layanan dapat berkelanjutan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016), kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indikator yang dikembangkan Robbins (2018), yang terdiri dari: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; dan 5) Kemandirian.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, beberapa faktor penting harus dipertimbangkan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian beban kerja yang seimbang dan kompensasi yang memadai.

Beban kerja menurut Munandar (2010), adalah suatu keadaan di mana karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dikembangkan dari Putra (2012) yang terdiri dari beberapa indikator, yaitu: 1) Target yang harus dicapai; 2) Kondisi pekerjaan; 3) Penggunaan waktu; dan 4) Standar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastris dan Onsardi (2020), mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, kerja yang terlalu rendah juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan dan penurunan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, penting untuk memberikan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan pengalaman karyawan. Selain beban kerja yang seimbang, pemberian kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2008), kompensasi adalah segala hal yang diterima para karyawan sebagai balas atas jasa dan kerja mereka. Kompensasi diukur menggunakan indikator yang terdiri dari: 1) Gaji; 2) Bonus; dan 3) Tunjangan (Anwari, 2018).



Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi *et al.* (2023), mengemukakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan asuransi, tunjangan cuti, peluang promosi, dan aman pada jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan keseimbangan beban kerja dan pemberian kompensasi yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Data menunjukkan pada tahun 2022 dan 2023 kuantitas dan kualitas kinerja karyawan mengalami penurunan. Pada tahun 2022 kuantitas kerja mencapai 90% sedangkan pada tahun 2023 kuantitas kerja menurun menjadi 85%. Pada tahun 2022 kualitas kerja mencapai 95% sedangkan pada tahun 2023 kualitas kerja menurun menjadi 87%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Nitnet Caman Food Garden cenderung menurun. Salah satu alasan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di Nitnet Caman Food Garden adalah *turnover* karyawan yang tinggi setiap tahunnya, sehingga mempengaruhi beban kerja karyawan lainnya dikarenakan berkurangnya jumlah tenaga karyawan.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan karyawan terlalu lelah atau sakit, sehingga mengurangi kinerja organisasi secara keseluruhan (Irawati dan Carrollina, 2017). Selain itu, kompensasi merupakan salah satu faktor yang menjadikan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Dhermawan *et al.*, 2012). Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan, sehingga perlu dianalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini mengidentifikasi sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh berjumlah 43 karyawan. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Kuesioner dibagikan kepada seluruh sampel penelitian menggunakan *google form*. Kuesioner berisikan pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skala *Likert* 1 sampai 5 digunakan dalam kuesioner, dengan nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 43, yang artinya r_{tabel} $df=43-2$



= 41 maka nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,301. Untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu kuesioner penelitian, jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3, berarti hal ini menyatakan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan alat pengumpulan data. Jika nilai r hitungnya lebih kecil dari 0,3 maka kuesioner tersebut tidak layak digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel beban kerja dan kompensasi yang diteliti telah berada di atas 0,301, sehingga butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan *valid* dan layak digunakan untuk seluruh responden yang ditargetkan.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan dan konsisten. Berdasarkan pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai α diatas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* didapat nilai α lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Hasil uji normalitas

Hasil pengujian normalitas yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan nilai *Asymph. Sig (2-tailed)* di atas tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas

Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau VIF lebih kecil dari 10 (nilai *tolerance* 0,381 dan nilai VIF sebesar 2,626), jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Nitnet Caman Food Garden

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Beban Kerja	0,877	0,769	2,281	0,744	0,000	0,05
Kompensasi				0,593	0,001	
Pengujian Signifikan						
$F_{hitung} > F_{tabel} = 66,647 > 2,839$						

Keterangan: Variabel Dependen Kinerja Karyawan



Sumber: data primer diolah (2024)

$$Y = 2,281 + 0,744.X_1 + 0,593.X_2$$

Berdasarkan tabel 1, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($66,647 > 2,839$), artinya ada pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.769, artinya beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,9% kepada kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden, sedangkan sisanya sebesar 23,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Koefisien beban kerja sebesar 0,744, artinya jika ada peningkatan beban kerja sebesar satu kali, maka kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden akan meningkat sebesar 0,744 kali atau sebaliknya dengan asumsi kompensasi tidak berubah. Koefisien kompensasi sebesar 0,593, artinya jika ada peningkatan kompensasi sebesar satu kali, maka terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden akan meningkat sebesar 0,593 kali atau sebaliknya, dengan asumsi beban kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nitnet Caman Food Garden

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Beban Kerja	0,462	0,077	3,115	0,483	0,000	0,05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,926 > 1,684$

Keterangan: Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2024)

$$Y = 3,115 + 0,483.X_1$$

Berdasarkan tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,077, artinya beban kerja memberikan kontribusi sebesar 7,7% kepada kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden, sedangkan sisanya sebesar 92,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,483, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden akan meningkat sebesar 0,483 kali, atau sebaliknya.



Tabel 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Nitnet Caman Food Garden

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,534	0,411	6,721	0,444	0,003	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 3,610 > 1,684$

Keterangan: Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (2024)

$$Y = 6,721 + 0,444.X_2$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,411, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 41,1% kepada kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden, sedangkan sisanya sebesar 58,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,444, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden akan meningkat sebesar 0,444 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dan Anah (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Husin *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Silalahi dan Nurmayanti, 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel beban kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan Nitnet Caman Food Garden dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak terlalu berat atau tidak terlalu ringan dapat mendukung kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja



karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori ERG yang dikemukakan oleh Aldelfer (1969) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memenuhi eksistensi karyawan, seperti waktu istirahat yang cukup dan perlindungan, sehingga kinerja karyawan meningkat (Wellem, 2018). Beban kerja yang berimbang dapat meningkatkan kualitas karyawan untuk berkembang dan berinovasi, sehingga kebutuhan pertumbuhan terpenuhi dan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian selanjutnya membuktikan bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai dan sesuai dengan prestasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden. Kompensasi yang memadai juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden dapat meningkat jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dan Anah (2022) bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pemberian fasilitas sarana dan prasarana serta kompensasi untuk karyawan yang ditugaskan keluar kota akan lebih memudahkan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori *expectancy* yang dikemukakan oleh Vroom (2015), yang menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi suatu individu. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan (*expectancy*) karyawan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan motivasi, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu, 1) Beban kerja dan kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden; 2) Beban kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden; dan 3) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Nitnet Caman Food Garden.

Saran

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rekomendasi perusahaan untuk mempertimbangkan segala keputusan mengenai beban kerja dan kompensasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya, beban kerja dapat menimbulkan stres, namun pada kasus karyawan Nitnet Caman Food Garden, beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa beban kerja yang banyak dapat memacu kinerja karyawan, namun perusahaan perlu berhati-hati menerapkan beban kerja kepada karyawannya, agar tidak menimbulkan stres yang dapat menurunkan kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kompensasi seperti menaikkan upah karyawan, memberikan penghargaan atau hal hal yang membuat karyawan merasa dirinya di hargai oleh perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agussalim, M. P., Rezkiana, A., & Ali, H. (2016). Analysis Work Discipline and Work Spirit Toward Performance of Employees (Case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economics and Research*, 13, 2541-2556.

Alderfer, Clayton P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*. Volume 4. Issue 2. (pp. 142-175). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X).

Anwari, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (September), 160–164. *Jurnal Ekobis Nusantara*.

Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.

Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Irawati, R., Carollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol. 5., No. 1.

Munandar, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Nuraini, A., dan Anah, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 Pada PT. Gramedia Asri Media Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 477-490.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

Putra, A.S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance. Cabang Depok. Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2018). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara



Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Suherman, N. (2021). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Bengkel Al Hidayah Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)*.

Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). *Expectancy Theories*. In *Organizational Behavior 1* (pp. 94-113). Routledge.

Wellem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Zikmi, M. P., & Asnur, L. (2023). Studi Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Pangeran Beach Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2).

