

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI LABORATORIUM KLINIK CITO
CABANG SEMARANG**

Alfiani Rizky Nafi'a¹, Marno Nugroho²

¹² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

Correspondence		
Email : alfianirizky@std.unissula.ac.id	No. Telp:	
Submitted : 5 Desember 2024	Accepted : 11 Desember 2024	Published : 12 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kebijakan kompensasi yang memadai, pembagian beban kerja yang seimbang, serta peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian khusus dari pihak manajemen untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperbaiki kualitas layanan kepada pasien.

Kata Kunci: kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja, Laboratorium Klinik Cito.

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, workload, and employee performance on job satisfaction at the Cito Laboratory Clinic Semarang branch. The research uses a quantitative approach with a survey technique, where data was collected through questionnaires distributed to employees at the Cito Laboratory Clinic Semarang branch. The data analysis, reveals that compensation, workload, and employee performance significantly influence job satisfaction. The findings indicate that proper compensation, appropriate workload distribution, and improved employee performance can enhance job satisfaction. The implications of this study suggest that management should pay close attention to creating a supportive work environment to not only improve individual performance but also enhance the quality of patient services.

Keywords: compensation, workload, employee performance, job satisfaction, Cito Laboratory Clinic.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan bagian dari organisasi bisnis. Organisasi memiliki tuntutan untuk meningkatkan daya saing agar mampu menjaga dan meningkatkan kelangsungan hidupnya. Apabila setiap komponen di dalamnya dapat bekerja selaras dan beriringan, tujuan tersebut akan dapat dicapai dengan mudah dan ringan.

Agar organisasi ataupun perusahaan dapat mencapai tujuannya, beberapa elemen diikutsertakan untuk menunjang aktivitasnya, salah satunya adalah elemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengelola sumber daya lainnya untuk menjadi efektif dan efisien, serta menentukan keberhasilan dengan indikasi tercapainya visi dan misi organisasi. Secara efisien dan efektif ini menurut Abdullah (2014) berarti bahwa penggunaan sumber daya organisasi harus dilakukan dengan teliti dan cermat sehingga tidak ada pemborosan.

Menurut Fahmi (2015) kinerja merupakan hasil yang bisa didapat oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, baik organisasi tersebut memiliki orientasi pada keuntungan ataupun tidak. Kinerja menunjukkan tingkat sebuah pencapaian suatu kegiatan saat mewujudkan visi dan misi perusahaan yang ada dalam suatu perencanaan strategis di perusahaan. Efektivitas dalam suatu organisasi termasuk dalam kinerja organisasi yang secara keseluruhan berada pada peningkatan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan.

Menurut Wiliandari (2015), karena peran karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, maka sama pentingnya untuk mempertimbangkan beberapa faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja seorang karyawan. Guna meningkatkan moral kerja, dedikasi, serta disiplin karyawan, kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin. Salah satu hasil dari kepuasan kerja seorang karyawan adalah dari persepsi mereka mengenai sejauh mana dan seberapa besar pekerjaan mereka memberi keadaan emosi tertentu.

Acheampong (2010) menyatakan bahwa pendistribusian suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kinerja atau kontribusi karyawan yang telah diberikan untuk perusahaan, baik berupa subsidi, bonus, maupun kesejahteraan. Salah satu metode guna mengoptimalkan motivasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan tambahan gaji ataupun bonus yang sesuai. Dengan demikian hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja agar mendapatkan hasil yang baik untuk perusahaan yang dapat diperlihatkan melalui kinerjanya.

Beban kerja merupakan salah satu unsur penentu kepuasan karyawan pada perusahaan dan menjadi hal yang memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Menurut Tarwaka (2011) beban kerja merupakan suatu aktivitas yang berisi uraian tugas yang dilakukan dan diselesaikan pada tenggat waktu yang telah diberikan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam beban kerja karyawan dapat menimbulkan rasa bosan, tertekan, dan kelelahan akibat kelebihan beban. Jika beban kerja yang ditanggung oleh seorang karyawan terlalu besar ataupun kemampuan fisiknya terlalu lemah, maka dapat mengakibatkan hambatan dan bahkan menyebabkan sakit yang berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Menurut hasil pra survei yang sudah dilakukan kepada 14 karyawan di Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta, didapatkan hasil bahwa karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta cenderung tidak datang tepat waktu/terlambat saat memasuki jam kerja. Hal ini memiliki arti bahwa pengelolaan waktu yang dimiliki oleh karyawan tersebut kurang maksimal. Yang mana tentu akan berdampak pada kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang*".

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Simamora (2004) menyatakan bahwa organisasi seharusnya memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan profesional agar suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan dapat mencapai sasaran atau tujuannya. Kinerja juga diartikan sebagai sebuah pencapaian atau prestasi seorang karyawan atas kemampuan bekerja yang selaras dengan tanggung jawabnya masing-masing yang memiliki kualitas dan kuantitas. Kinerja yang berkualitas dan berkuantitas tersebut tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada. Menurut Kaswan (2015) faktor-faktornya adalah motivasi baik dari dalam maupun luar pribadi, etika kerja, model ataupun desain pekerjaan, rekan kerja, dan dorongan dari organisasi yang menggabungkan antara pelatihan serta pengembangan. Paramitadewi (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat dari apa yang telah dilakukan maupun dikerjakan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Wahyuni & Irfani (2019) mengemukakan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan kuantitas kerja, kualitas dari suatu hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan dalam bekerja sama. Nilai yang diharapkan suatu perusahaan merupakan kinerja yang terdiri dari kumpulan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan oleh individu selama periode waktu tertentu. Karena setiap orang karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang beragam dalam

menyelesaikan pekerjaannya, maka kinerja merupakan sesuatu yang termasuk individual. Dari beberapa penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu, kinerja adalah suatu aktivitas berupa tugas yang dilakukan sesuai kemampuan seorang karyawan dengan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil dari tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Kompensasi

Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia sifatnya dinilai penting karena berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wilson (2012) disebutkan bahwa kompensasi biasanya diberikan secara langsung berupa gaji pokok, insentif, upah, maupun bonus. Dengan memberi kompensasi, karyawan akan berupaya untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka sebagai ungkapan terima kasih atas penghargaan yang mereka dapat dan sebagai cara untuk mempertahankan serta meningkatkan semangat kerja mereka. Menurut Rivai (2013) kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan terhadap organisasi tersebut. Secara langsung ataupun tidak langsung kompensasi berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Kompensasi yang didapat oleh seorang karyawan harus secara efektif diberikan oleh perusahaan.

Sugiarti et al. (2021) memaparkan bahwa jika karyawan merasa kompensasi yang didapat tidak sesuai, maka motivasi, kepuasan kerja, dan juga kinerja mereka akan menurun. Jika sistem pemberian kompensasi tidak direncanakan dengan tepat, perusahaan mungkin kehilangan karyawan yang kompeten dan harus mengeluarkan lebih banyak biaya untuk rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Maka dari itu diperlukannya kesesuaian dalam penganggaran kompensasi bagi karyawan dengan tepat. Berdasarkan beberapa penjelasan menurut penelitian terdahulu tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang dianggarkan perusahaan atas penghargaan dari hasil kerja seorang karyawan untuk mempertahankan kesejaheraannya. Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2008) adalah sebagai berikut: (1) gaji, (2) tunjangan, (3) bonus, (4) kompensasi nonfinansial.

Beban Kerja

Menurut Haryono (2004) beban kerja merupakan sekumpulan tugas baik yang berlebihan ataupun normal yang harus diselesaikan secara individu maupun kelompok dalam jangka waktu yang tidak menentu. Beban kerja terbagi menjadi beban kerja fisik dan juga beban kerja mental. Jika suatu beban kerja yang didapat oleh seorang karyawan terlalu besar ataupun kemampuan fisiknya yang terlalu lemah pada suatu kondisi tertentu, dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami gangguan atau merasakan sakit akibat pekerjaannya.

Selain itu, S. P. Robbins & Timothy A. Judge (2008), memaparkan bahwa negatif ataupun positifnya tingkat beban kerja bergantung pada persepsi, yang dijelaskan sebagai sebuah proses bagaimana seseorang menafsirkan dan mengatur perasaan mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungan yang ada. Apabila beban kerja yang diberikan pada karyawan tidak sesuai atau bahkan berlebihan, maka akan memberi dampak bagi perusahaan berupa tidak tercapainya target yang telah ditentukan sebelumnya karena karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Setiap tenaga kerja sudah seharusnya mendapat perhatian yang berhubungan dengan beban kerjanya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Zaki & Marzolina (2016) mengemukakan pendapat mereka tentang beban kerja yang didefinisikan sebagai perbandingan dalam kemampuan seorang karyawan yang berhubungan dengan

tuntutan pekerjaan; apabila kemampuan karyawan lebih besar daripada ketentuan pekerjaan, mereka akan timbul rasa bosan, dan jika keahlian karyawan tersebut lebih rendah dari ketentuan pekerjaan yang ada, maka mereka akan merasakan lelah. Beberapa indikator beban kerja yang dipaparkan oleh Putra & Hubeis (2012) adalah sebagai berikut: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) penggunaan waktu, (4) standar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Dikutip dari Mangkunegara (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung ataupun menentang diri seorang karyawan yang bersangkutan dengan pekerjaan dan keadaannya. Rivai (2013) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja merupakan evaluasi dari seorang karyawan atas perasaannya yang mencakup senang dan tidak senang serta puas dan tidak puas saat melakukan pekerjaannya. Selaras dengan pendapat sebelumnya, Siagian (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan dalam menilai positif atau negatifnya pekerjaan yang dilakukan. Divisi personalia ataupun manajemen sumber daya manusia lebih baik sering memantau karyawan mengenai kepuasan kerja mereka, sebab hal ini berpengaruh pada tingkat absensi, semangat kerja, perubahan tenaga kerja, berbagai keluhan, dan masalah pada personalia lainnya.

Affandi (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi sebab peningkatan kinerja seorang karyawan, sehingga tingkat produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu, menurut Sugiarti et al. (2021) ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka, sehingga mampu memberi hasil yang produktif. Jika seorang karyawan merasa puas pada saat bekerja, mereka memiliki sikap emosional yang cenderung positif, dan sikap tersebut dapat menyebabkan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan dari perasaan positif atau negatif seseorang terhadap keadaan yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan dan berpengaruh pada hasil dari produktivitas kerja karyawan tersebut. Beberapa indikator kepuasan kerja menurut S. P. Robbins & Judge (2011) adalah sebagai berikut: (1) kepuasan pada pekerjaan, (2) kepuasan pada supervisi dan atasan, (3) kepuasan pada rekan kerja, (4) kesempatan dalam promosi.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) menghasilkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa penambahan jumlah kompensasi pada karyawan berkorelasi pada peningkatan kinerjanya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hendro (2018) memiliki hasil serupa yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Selain itu, penelitian milik Dwinati et al. (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja seorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya akan meningkat apabila kompensasi yang didapatkan juga semakin tinggi.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja memberi pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika menurunnya beban kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, penelitian Dwinati et al. (2019) memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akhirnya berdampak pada turunnya tingkat kinerja yang akan diberikan. Sejalan dengan 2 hasil penelitian sebelumnya, Rolos et al. (2018) juga mendapat hasil negatif signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut menyimpulkan bahwa semakin rendah beban kerja yang didapat seorang karyawan akan memberi pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Irfani (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian, dapat dijelaskan apabila perusahaan mampu memberi kompensasi pada karyawan secara sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan menyebabkan karyawan merasa lebih termotivasi untuk meraih tujuan organisasi. Penelitian lain oleh Mahendrawan & Indrawati (2015) juga menghasilkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif atau berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika semakin tepat kompensasi yang didapat karyawan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja mereka. Mendukung penelitian-penelitian di atas, penelitian Hasyim (2020) juga memiliki hasil yang sama, yaitu kompensasi memberikan pengaruh dengan arah yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, riset terdahulu oleh Ajimat et al. (2020) pun menimbulkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pada penelitian Wahyuni & Irfani (2019) menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat didefinisikan jika seorang karyawan beranggapan bahwa beban kerja yang didapat berlebihan, maka akan menyebabkan perasaan tertekan dan menimbulkan dampak kepuasan kerja yang menurun. Penelitian lain oleh Mahendrawan & Indrawati (2015) juga menghasilkan pengaruh yang berbanding terbalik atau negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menjelaskan jika beban kerja yang terlalu tinggi memberi dampak terhadap menurunnya kepuasan kerja seorang karyawan. Hasil pengujian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) pun mendapat kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika karyawan merasa terpaksa menyelesaikan beban kerja dalam waktu yang singkat menyebabkan kepuasannya dalam bekerja akan berkurang atau menurun.

H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

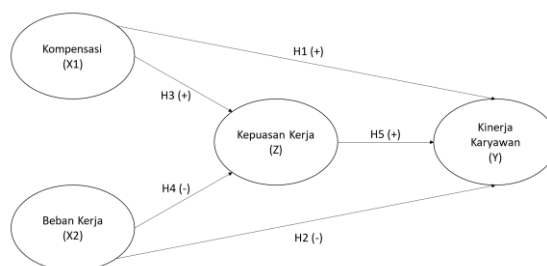
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang telah dilakukan Wijaya (2018) mendapatkan hasil berupa pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan jika kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat menambah tingkat kinerja karyawan tersebut. Mendukung penelitian sebelumnya, penelitian milik Changgriawan (2017) juga menghasilkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan variabel kepuasan kerja memberi

dampak yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pada penelitian tersebut. Selain itu, Juniantara & Riana (2015) juga mendapatkan hasil yang sama, yaitu dengan meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat, dengan hasil penelitian berupa pengaruh yang positif dan signifikan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka pemikiran teoritis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan jenis pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini berisi keterkaitan atau penjelasan hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Tujuan dibentuknya populasi adalah untuk menentukan besar kecilnya jumlah sampel yang didapat dari jumlah populasi dan untuk memberi batasan dalam daerah generalisasi. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Cito Putra Utama Cabang Semarang yang tidak diketahui jumlahnya. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari sebagian elemen dalam populasi. Dengan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada teori peluang. Teknik ini digunakan sebagai bahan untuk selanjutnya dilakukan estimasi atau pendugaan terhadap karakteristik dalam populasi. Penelitian ini menargetkan karyawan pada 2 cabang, yaitu Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang dr. Cipto.

Sumber Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode deskripsi kuantitatif, terdapat 2 jenis sumber data yang dapat dijadikan standar untuk menjadi acuan saat melakukan penelitian, yaitu:

- Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber asli yang dikumpulkan secara langsung untuk selanjutnya digunakan sebagai bahan yang dapat menjawab pertanyaan maupun memperjelas pernyataan pada penelitian ini. Data primer pada penelitian ini didapat melalui pengamatan dan pembagian kuesioner.
- Data sekunder, yaitu data yang tersedia dari berbagai macam sumber atau studi yang telah diteliti oleh orang lain sebelumnya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini didapat dari sumber eksternal, seperti penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, buku, dan artikel.

Metode Pengambilan Data

Strategi pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuesioner. Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala penilaian dari daftar periksa atau *checklist* yang disediakan oleh peneliti. Hal tersebut membantu peneliti untuk mengukur tanggapan responden terhadap karakteristik, daftar perilaku, serta entitas lain yang dibutuhkan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM). SEM biasanya digunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan model pengukuran dan model struktural dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis PLS terdiri dari 2 bagian, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model terdiri dari 3 hal yaitu: (1) Convergent validity, (2) discriminant validity, (3) composite reliability.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model terdiri dari 2 hal yaitu: (1) *R-Square* atas variabel endogen, dan (2) *Q-Square* (*Prediction Relevance*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden yang memiliki andil dalam penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto yang populasinya tidak diketahui. Tingkat respon (*respond rate*) pada hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan adalah sebanyak 75 kuesioner.

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 75 responden yang merupakan karyawan Laboratorium Klinik CITO Cabang Semarang. Sebagian besar responden adalah wanita (64%) dengan rentang usia dominan antara 25–40 tahun (64%). Dari segi pendidikan, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan sarjana (50,7%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden (36%) memiliki pengalaman kerja antara 6–10 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup signifikan dalam pekerjaan mereka.

(a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 1 Presentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	27	36%
Wanita	48	64%
Total	75	100%

(b) Usia Responden

Tabel 1 Persentase Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 24 tahun	9	12%
25-40 tahun	48	64%
≥ 41 tahun	18	24%
Total	75	100%

(c) Lama Bekerja Responden

Tabel 2 Persentase Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5 tahun	24	32%
6-10 tahun	27	36%
11-15 tahun	18	24%
≥ 16 tahun	6	8%
Total	75	100%

(d) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/ sederajat	0	0%
Diploma	10	13,3%
Sarjana	38	50,7%
Magister	27	36%
Total	75	100%

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian merupakan gambaran berupa bentuk atau karakteristik tanggapan responden terhadap variable yang diteliti. Penelitian ini menggunakan kriteria skala likert dalam rentang 1 sampai 5.

$$\text{Rentang skala} = \frac{(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})}{\text{total nilai yang digunakan}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Rentang skala} = 0,80$$

Dengan menggunakan rentang skala tersebut, kriteria hasil pengukuran dapat diinterpretasikan dalam nilai sebagai berikut.

1,00 – 1,80 = sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

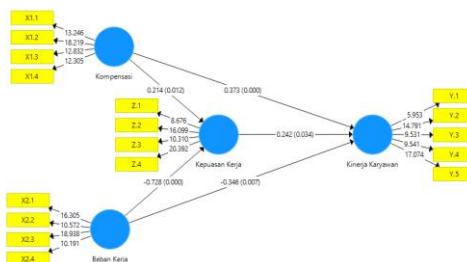
2,61 – 3,40 = cukup/sedang

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Hasil penelitian ini diperoleh melalui analisis tanggapan responden terhadap kuesioner yang menggunakan skala 1–5 untuk menilai kondisi mereka terkait kinerja karyawan, kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menghasilkan kesimpulan berdasarkan hubungan antarvariabel tersebut.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Inner model path coefficients dan P-Value

Direct effect

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
Beban Kerja ⇒ Kepuasan Kerja	-0.728	-0.709	0.094	7.757	0.000
Beban Kerja ⇒ Kinerja Karyawan	-0.346	-0.331	0.124	2.796	0.007
Kepuasan Kerja ⇒ Kinerja Karyawan	0.242	0.242	0.112	2.155	0.034
Kompensasi ⇒ Kepuasan Kerja	0.214	0.224	0.083	2.571	0.012
Kompensasi ⇒ Kinerja Karyawan	0.373	0.388	0.089	4.185	0.000

Berdasarkan tabel dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja terhadap kepuasan kerja = -0,709 (negatif) yang memiliki arti berlawanan arah. Variabel eksogen yang meningkat menyebabkan variabel endogen menurun. Sementara itu, nilai P-value $0,000 < 0,050$ memiliki arti signifikan.
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan = -0,331 (negatif) yang memiliki arti berlawanan arah. Variabel eksogen yang meningkat menyebabkan variabel endogen menurun. Sementara itu, nilai P-value $0,007 < 0,050$ memiliki arti signifikan.
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = 0,242 (positif) yang memiliki arti searah. Variabel eksogen yang meningkat dapat menyebabkan variabel endogen juga meningkat. Sementara itu, nilai P-value $0,034 < 0,050$ memiliki arti signifikan.
4. Kompensasi terhadap kepuasan kerja = 0,224 (positif) yang memiliki arti searah. Variabel eksogen yang meningkat dapat menyebabkan variabel endogen juga meningkat. Sementara itu, nilai P-value $0,012 < 0,050$ memiliki arti signifikan.
5. Kompensasi terhadap kinerja karyawan = 0,388 (positif) yang memiliki arti searah. Variabel eksogen yang meningkat dapat menyebabkan variabel endogen juga meningkat. Sementara itu, nilai P-value $0,000 < 0,050$ memiliki arti signifikan.

Indirect effect

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0.176	-0.175	0.092	1.914	0.059
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.052	0.052	0.027	1.933	0.057

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh tidak langsung dari beban kerja → kepuasan kerja → kinerja karyawan adalah -0,176 (negatif). Nilai P-value 0,059 > 0,050 (tidak signifikan). Maka artinya kepuasan kerja “tidak berperan” sebagai variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh tidak langsung dari kompensasi → kepuasan kerja → kinerja karyawan adalah 0,052 (positif). Nilai P-value 0,057 > 0,050 (tidak signifikan). Maka artinya kepuasan kerja “tidak berperan” sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T statistik sebesar 4,185 melampaui batas minimum T kritis, yaitu 1,96. Karena nilainya sebesar 0,000 lebih kecil dari batas standarnya yaitu 0,050, nilai P value juga dianggap dapat terlampaui. H1 penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan oleh angka-angka tersebut. Dengan didukung bahwa kesesuaian pemberian kompensasi memiliki pengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang dapat meningkat.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sampel -0,346 dan nilai T statistik 2,796, yang melebihi batas T kritis 1,96. Namun, nilai P value juga memenuhi standar karena memiliki nilai 0,007, yang lebih rendah dari batas standar 0,050. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa H2 penelitian ini benar. memperjelas fenomena bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat beban kerja yang lebih rendah.

Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai sampel yang ada menunjukkan angka 0,214, serta nilai T statistik sebesar 2,571 yang telah melewati batas minimum T kritis yaitu 1,96. Poin P value juga dianggap dapat terlampaui karena nilainya yang sebesar 0,012 lebih kecil dari batas standarnya yaitu 0,050. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa H3 yang terdapat pada penelitian ini adalah benar. Dengan didukung bahwa tinggi rendahnya kompensasi memiliki pengaruh pula pada tinggi rendahnya kepuasan kerja.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai sampel sebesar -0,728 dan nilai T statistik sebesar 7,757 yang melebihi batas T kritis yaitu 1,96. Sementara itu poin P value juga telah memenuhi standar karena memiliki nilai sebesar 0,000 yang kurang dari batas standarnya yaitu 0,050. Berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa H4 yang ada pada penelitian ini terbukti benar adanya. Memperjelas fenomena bahwa semakin rendah beban kerja yang didapat oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sampel 0,242 dan nilai T statistik 2,155, yang melebihi batas T kritis 1,96. Di sisi lain, nilai poin P value juga telah memenuhi standar karena memiliki nilai sebesar 0,034 yang lebih rendah dari batas standar 0,050. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa H5 penelitian ini benar. Memperjelas analisis bahwa kinerja karyawan dapat meningkat karena kepuasan kerja yang juga meningkat.

Kesimpulan

1. Variabel kompensasi pada penelitian ini memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Meningkatnya jumlah atau ukuran kompensasi yang didapat oleh seorang karyawan tentu berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan tersebut. Begitu pula dengan yang akan terjadi sebaliknya, jika kompensasi yang diperoleh seorang karyawan menurun, maka juga akan menurunkan tingkat kinerja mereka. Kesadaran diri seorang karyawan terhadap kinerja yang mereka berikan tentu akan berdampak pada kemajuan ataupun perkembangan perusahaan.
2. Beban kerja yang terdapat pada penelitian ini menghasilkan nilai yang termasuk ke dalam tingkat yang rendah. Dengan kata lain, beban kerja yang didapat karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto tidak berlebihan. Hal ini merupakan hasil yang positif, karena kesesuaian beban kerja yang dimiliki karyawan berdampak besar bagi kinerja karyawan tersebut. Apabila beban kerja seorang karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya atau berlebihan, akan menjadikan karyawan tersebut menjadi tidak termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik. Terlebih apabila terdapat tenggat waktu singkat yang ditentukan oleh perusahaan sementara beban kerjanya tinggi, kemungkinan besar karyawan hanya akan menyelesaikan pekerjaannya dengan seadanya tanpa terpikirkan untuk memberi hasil yang sempurna atau sangat baik. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh tingkat kompensasi yang terdapat pada penelitian ini terhadap kepuasan kerja seorang karyawan memiliki hasil yang tinggi. Dalam hal ini, kompensasi yang didapat oleh responden sudah cukup baik dan sesuai dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan. Pemberian kompensasi yang sesuai tersebut berpengaruh terhadap peningkatan rasa puas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Perasaan puas akan memberikan kenyamanan yang berarti bagi seseorang, dalam hal ini khususnya karyawan. Maka dari itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Beban kerja yang dimiliki seorang karyawan sudah seharusnya disesuaikan dengan kemampuan dan kriteria ataupun spesifikasi pekerjaan mereka. Jika beban kerja seorang karyawan rendah atau tidak berlebihan, maka akan memiliki dampak terhadap rasa puas mereka. Mendapat beban kerja yang tepat berhubungan dengan rasa senang dalam diri seorang karyawan. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil yaitu adalah, tingkat beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Kinerja karyawan merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja sebagai variabel penghubung antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peran yang penting. Apabila indikator kepuasan kerja tersebut dapat tercapai, maka besar kemungkinan kinerja karyawan juga dapat meningkat. Dan pada penelitian ini,

terdapat hasil atau kesimpulan yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini tidak berhasil dibuktikan berdasarkan hasil uji *path coefficients indirect effect*. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi penghubung antara kompensasi dan kinerja karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto. Selain itu, kepuasan kerja juga tidak dapat memediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto.

Implikasi Manajerial

Berikut beberapa implikasi manajerial yang terdapat pada penelitian ini.

1. Beban kerja: Karena penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, manajemen perusahaan harus mengevaluasi ulang bagaimana pekerjaan didistribusikan dan mempertimbangkan untuk menambah tenaga kerja atau mengoptimalkan proses kerja. Selain itu, perusahaan juga sudah seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana yang kondusif, maupun spiritual agar karyawan tidak merasa terbebani atau merasa nyaman dengan beban kerja yang mereka dapatkan.
2. Kompensasi: Untuk membuat karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, manajemen perusahaan harus memastikan sistem kompensasi yang jelas dan adil untuk mengakui dan menghargai kinerja yang baik yang telah diberikan oleh karyawan. Seperti contohnya memberikan kompensasi secara jujur, sesuai, dan transparan. Atau memberikan tiket liburan gratis bagi karyawan, karena hal ini didasarkan dari hasil salah satu jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto.
3. Kinerja karyawan: Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dan umpan balik yang teratur dan konstruktif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus memiliki sistem yang efektif dan teratur untuk melakukan evaluasi dan umpan balik ini. Selain itu, manajemen perusahaan harus berkonsentrasi pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang mencakup komunikasi yang lebih baik, umpan balik konstruktif, dan budaya kerja yang lebih inklusif.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Masih terdapat banyak sekali kelemahan dalam penelitian ini karena terdapat berbagai komponen variabel yang belum diteliti mengingat penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini hanya menargetkan karyawan Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang Indraprasta dan dr. Cipto sedangkan masih terdapat cabang lain di Semarang atau bahkan di kota lain yang belum diteliti.

Diharapkan penelitian yang mendatang dapat menambah jumlah sampel yang ditujukan untuk menemukan pengaruh yang lebih jelas, dan variabel yang digunakan akan lebih baik jika lebih luas dan menyeluruh. Beberapa faktor seperti lingkungan kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan lainnya perlu dipertimbangkan karena kemungkinan besar berdampak dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Tiada kata yang layak kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, dorongan, saran dan sumbangan pemikiran dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini, kecuali ungkapan rasa terima kasih yang tulus setinggi-tingginya. Melalui

kesempatan ini kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Bapak Dr. Lutfi Nurholis, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Bapak Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan memberi arahan yang baik kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (52nd ed.). Aswaja Pressindo.
Acheampong, P. (2010). The Effect of Financial Leverage and Market Size on Stock Returns on The Ghana Stock Exchange: Evidence From Selected Stocks in The Manufacturing Sector. *International Journal of Financial Research*, 5 (1)(125).
Affandi, P. (2016). *Concept & INdicator, Human Resource Management for Management Research* (1st ed.). Depublish.
Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 273–282.
Ardana, K., Mujati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Graha Ilmu.
Changriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
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-Master of Management Journal*, 8(1), 86–100.
Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta.
Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. PT. Gramedia.
Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
Hasibuan, & Malayu, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1).
Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 611–628.
Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasinya*. Alfabeta.
Koesmowidjojo, Suci. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11).
Mangkunegara, A. A. Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Mathis, Robert. L., & John, H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Salemba Empat.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Paramitadewi, K. F. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Purwanza, S. W. (2022). KONSEP DASAR METODE RISET KUANTITATIF. In A. Munandar (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi dua belas). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Printice Hall.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). STIE YKPN.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021a). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI UKPBJ SEKRETARIAT DAERAH MOJOKERTO. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37–45.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021b). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI UKPBJ SEKRETARIAT DAERAH MOJOKERTO. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 17, Issue 1).
- Tarwaka. (2011a). *Beban Kerja*. Harapan Press.
- Tarwaka. (2011b). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019a). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019b). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Wijaya, I. K. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS* (Vol. 6, Issue 2).
- Wiliandari, Y. (2015). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Zaki, Hammam., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VIII(3).