

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT. SINAR BENGKULU SELATAN)

Reza Nursafitri¹, Slamet Widodo²

^{1,2,3,4,5} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak kompensasi, beban kerja, dan kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator di PT. Sinar Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk memilih partisipan dan mengumpulkan data melalui kuesioner luring yang didistribusikan langsung ke PT. Sinar Bengkulu Selatan. Ukuran sampel untuk penelitian ini terdiri dari 130 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dijalankan dengan perangkat lunak Smart PLS versi 3.2.9. Temuan penelitian ini mengungkapkan beberapa hubungan yang signifikan: kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja semuanya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisis tersebut secara khusus menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja dan antara beban kerja dan kinerja. Menariknya, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Temuan ini memberikan wawasan tentang hubungan yang kompleks di antara faktor-faktor ini dalam perusahaan PT. Sinar Bengkulu Selatan

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

Abstract

The primary objective of this study is to examine the impact of compensation, workload, and performance, with job satisfaction as a mediator at PT. Sinar Bengkulu Selatan. The research employed census techniques to select participants and collected data through offline questionnaires distributed directly to PT. Sinar Bengkulu Selatan. The sample size for this study comprised 130 individuals. The analytical method used was Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), executed with Smart PLS version 3.2.9 software. The study's findings reveal several significant relationships: compensation, workload, and job satisfaction all positively and significantly affect employee performance. Additionally, compensation positively and significantly influences job satisfaction. The analysis specifically indicates that workload has a negative and significant impact on job satisfaction. However, job satisfaction acts as a mediator in the relationship between compensation and performance and between workload and performance. Interestingly, job satisfaction does not mediate the relationship between workload and performance. These findings provide insight into the complex relationships among these factors within the company PT. Sinar Bengkulu Selatan

Keyword: *Compensation, Workload, Performance, Job Satisfaction*

Article History: *Received: (10-03-2025); Revised: (15-04-2025); and Published: (30-05-2025)*

Copyright © 2025 Reza Nursafitri, Slamet Widodo, Fachrudin JS Pareke, Kamaludin, Ferry Tema Admaja.

PENDAHULUAN

Manusia, sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan, merupakan aset yang unik. Pengelolaannya dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit diprediksi. Hal tersebut tentu akan memengaruhi pencapaian kinerja setiap individu karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi/perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi, dan terjamin kesejahteraannya. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda kemajuan perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu, organisasi maupun perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin. Sehingga, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Rolos et al. (2018), sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Nasution, 2018). Perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik agar dapat meminimalisir kinerja yang rendah. Untuk mencapai keberhasilan kerja, diperlukan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan kerja para karyawan. Mansoor et al. (2011) menyebutkan bahwa beban kerja dapat diukur oleh konflik yang terjadi di tempat kerja. Saat tuntutan tugas berada dalam keadaan rendah, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan mudah dan beban kerja yang rendah, sehingga kinerja tetap optimal. Endsley dan Kaber (1999) menyatakan bahwa peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak berdampak signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Kesalahan atau error dalam pekerjaan dapat menyebabkan beban kerja kognitif, fisik, maupun mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi; dengan memberikan beban kerja yang efektif, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menanggung beban kerja maksimal dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian tujuan ini berfungsi sebagai parameter atau tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya

manusianya dalam menjalankan tugasnya (Paramitadewi, 2017). Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas dan peran pada periode pekerjaan tertentu (Mokalu et al., 2019).

Kompensasi

Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, seorang karyawan harus bekerja keras dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karena perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik melalui pemberian kompensasi. Menurut Mabaso dan Dlamini (2017), kompensasi dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, seperti waktu, tenaga, dan keterampilan. Ini termasuk gaji tetap dan upah lainnya yang terkait dengan tingkat kinerja.

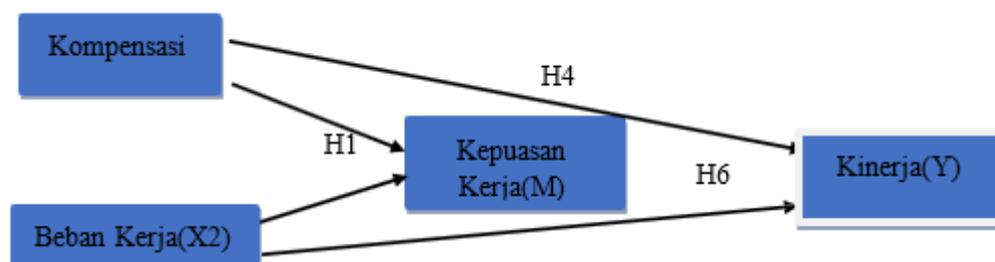
Beban Kerja

Analisis beban kerja seperti yang diatur dalam Permendagri NO 12/2008 membantu organisasi untuk memahami sejauh mana pekerjaan yang diemban oleh karyawan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ini dapat menjadi landasan untuk mengelola dan mendistribusikan tugas dengan lebih efisien, memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu berat atau tidak seimbang. Kesadaran terhadap beban kerja yang dialami oleh karyawan penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja muncul dari interaksi antara karyawan dengan tuntutan lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Siagian dan Khair (2018) menyoroti dimensi multi-faset dari konsep tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan gaji, tetapi juga melibatkan berbagai aspek seperti kesempatan promosi, pendidikan, hubungan dengan rekan kerja, dan beban kerja. Ini menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja melibatkan sejumlah variabel yang saling terkait. Selain itu, penekanan pada kebebasan dan kemandirian dalam membuat keputusan, seperti yang disebutkan oleh Gozukaraa dan Colakoglu (2016), menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti otonomi dan fleksibilitas dalam bekerja dapat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja

KERANGKA PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif pada penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti, seperti kompensasi, beban

kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Pendekatan kuantitatif ditunjukkan dengan rencana untuk melakukan analisis data secara statistik. Ini mencakup penggunaan alat statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan menyajikan temuan dengan menggunakan metode-metode statistik. Penelitian ini mempertimbangkan populasi dan sampel. Populasi mencakup seluruh karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan, sementara sampel merupakan sebagian kecil dari populasi tersebut yang diambil untuk penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, yang berarti data tersebut dikumpulkan langsung dari sumbernya, yaitu karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan. Salah satu ciri penelitian kuantitatif adalah pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif untuk memperoleh deskripsi data penelitian dan untuk menguji asumsi penelitian, outer model, inner model dengan menggunakan metode structural equation modeling (SEM). SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukan analisisnya diantara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung (Hair et al., 2014). Penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Square) dengan bantuan aplikasi perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. PLS merupakan analisis persamaan struktural SEM berbasis varian secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian metode struktural.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3.7 Average Variance Extractred dan Commuality

Konstruk	Average Variance Exstractred (AVE)
Kompensasi (X1)	0.694
Beban Kerja (X2)	0.744
Kepuasan Kerja (M)	0.740
Kinerja (Y)	0.741

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS3

Tabel 3.8 Cross Loading

	M	X1	X2	Y
M.2	0.631	0.323	0.148	-0.009
M.5	0.878	0.291	0.089	-0.187
M.6	0.881	0.283	0.053	-0.210
M.7	0.780	0.288	0.022	-0.224
M.8	0.871	0.291	0.070	-0.255
M.9	0.825	0.218	0.058	-0.251
M.10	0.824	0.198	0.114	-0.287

M.11	0.928	0.175	0.082	-0.286
M.12	0.842	0.211	0.123	-0.187
M.13	0.901	0.220	0.137	-0.224
M.14	0.887	0.219	0.168	-0.277
M.15	0.888	0.215	0.135	-0.223
M.16	0.929	0.188	0.103	-0.326
M.17	0.933	0.200	0.134	-0.290
X1.1	0.404	0.845	0.433	0.166
X1.2	0.270	0.926	0.562	0.356
X1.3	0.219	0.934	0.560	0.379
X1.4	0.235	0.876	0.542	0.379
X1.5	0.176	0.753	0.354	0.240
X1.6	0.034	0.624	0.339	0.295
X2.1	0.122	0.411	0.827	0.406
X2.2	0.097	0.395	0.814	0.428
X2.3	0.078	0.477	0.888	0.546
X2.4	0.038	0.521	0.844	0.483
X2.5	0.027	0.449	0.913	0.563
X2.6	0.042	0.496	0.955	0.571
X2.7	0.344	0.526	0.782	0.385

	M	X1	X2	Y
Y.1	-0.305	0.304	0.498	0.939
Y.2	-0.278	0.273	0.529	0.921
Y.3	-0.289	0.267	0.502	0.904
Y.4	-0.259	0.269	0.416	0.887
Y.5	-0.267	0.284	0.401	0.852
Y.6	-0.239	0.305	0.463	0.883
Y.7	-0.289	0.321	0.409	0.889
Y.8	-0.053	0.460	0.436	0.533

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS3

Tabel 4.7 R-Square Variabel Endogen Penelitian

	R-Square
Kinerja (Y)	0.446
Kepuasan Kerja (M)	0.078

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Tabel 4.8 Hasil Koefisien jalur, t-statistik, dan p-value

	Original sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T statistik (IO/STDEVI)	P values
X1=>Y	0.177	0.183	0.078	2.275	0.013
X2=>Y	0.510	0.505	0.062	7.324	0.000
M=>Y	-0.384	-0.394	0.074	5.324	0.000
X1=>M	0.311	0.314	0.155	1.792	0.023
X2=>M	-0.062	-0.066	-0.117	-0.528	0.299
X1=>M=>Y	-0.119	0.126	0.071	1.684	0.047
X2=>M=>Y	0.024	0.028	0.048	0.494	0.311

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Koef jalur = 0.177 T-stast = 2.275 P value = 0.013	Diterima
2	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Koef jalur = 0.510 T-stast = 7,324 P value = 0.000	Diterima

3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Koef jalur = -0.384 T-stast = 5.324 P value = 0.000	Diterima
4	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Koef jalur = 0.311 T-stast = 2.007 P value = 0.023	Diterima
5	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Koef jalur = -0.062 T-stast = -0.528 P value = 0.229	Ditolak
6	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja	Koef jalur = -0.119 T-stast = 1.684 P value = 0.047	Diterima
7	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja	Koef jalur = 0.024 T-stast = 0.494 P value = 0.311	Ditolak

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS3

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Analisis hipotesis 1 dalam persamaan struktural menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan nilai t-statistik 7,324 yang melebihi 1,64 dan signifikansi (sig) yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,013 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, koefisien jalur yang positif (sebesar 0,177) mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi yang baik oleh PT. Sinar Bengkulu Selatan dengan peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2.825, yang lebih besar dari nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar 0.510. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif dari karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan terhadap beban kerja yang diterima akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar 5.324, yang melebihi nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α

(alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan yang bersifat negatif sebesar -0.384. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. SBS yang semakin tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan PT. SBS akan semakin rendah.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2.007, yang melebihi nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.023, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar 0.311. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kelima dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar -0.528, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.229, yang lebih besar dari tingkat signifikansi α (alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar -0.062. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan. Beban kerja mencerminkan rata-rata kegiatan dalam suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Hipotesis kelima dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar 1.684, yang lebih tinggi dari nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.047, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar -0.119. Berdasarkan analisis mediasi dengan menghitung besarnya pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect), hasil akhir menunjukkan nilai yang positif. Artinya, mediasi kepuasan dikategorikan sebagai competitive partial mediation.

Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh dari persamaan struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai t-statistik sebesar 0.494, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.64, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.311, yang lebih besar dari tingkat signifikansi α (alfa) 0,05. Koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar -0.119. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0.024 (<1.64). Berdasarkan prosedur analisis mediasi, ada hubungan pengaruh langsung (direct effect) yang positif dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi dan masuk dalam

kategori *direct only (non-mediation)*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan PT. Sinar Bengkulu Selatan maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang diberikan PT. Sinar Bengkulu Selatan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan PT. Sinar Bengkulu Selatan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diberikan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diberikan karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. *Yogyakarta: Penerbit Deepublish*.
- Afifah, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Jakarta). Malang: Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect Of Compensation And Work Loads Towards Intension Of Turnover With Work Satisfaction As A Variable Mediation In Clinic Employees Of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect Of Workplace Spirituality On The Relationship Of Job Overload And Job Satisfaction. *Journal of business ethics*, 104, 93-99.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). Diponegoro *Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Prospek: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Ardianto, E. (2010). Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Brawijaya University.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). UMMagelang Conference Series, 518–528.
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1–16.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1), 37.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction And Organizational Commitment In Private University: An Analysis Using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436.
- Bariroh, Z. (2021). Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yogitama Mitra Anugerah (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Bish, A. J., & Kabanoff, B. (2014). Star performers: Task And Contextual Performance Are Components, But Are They Enough? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 110–127.
- Bruggen, A. (2015). An Empirical Investigation Of The Relationship Between Workload And Performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Chin, W. (2000). Partial least squares for IS researchers: an overview and presentation of recent advances using the PLS approach. *ICIS, 2000*, 741– 742.
- Christiyono, M. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). Metode riset bisnis.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 15(2), 75–86.