



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat

Rina Maretasari

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rina.maretasari@fe.um-surabaya.ac.id

Abstract. In manufacturing companies, human resource management is an element that is really needed in efforts to develop and improve production quality with the aim of production being carried out well. This research is to determine the influence of the work environment and job training in part on the performance of PT employees. Surabaya Wire and to determine the influence of the work environment and job training simultaneously on the performance of PT employees. Surabaya Wire. This research method uses quantitative. The population in this study were Production employees of PT. Surabaya Wire using a sample of 85 people. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection was carried out using a questionnaire. using SPSS software version 25. The results of research using the t test show that the work environment variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) and the work training variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of the F test for the work environment variables (X1) and work training (X2) can be concluded that the work environment variables (X1) and work training (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Employee Performance; Job Training; Production Staff; Surabaya Wire; Work Environment.

Abstrak. Dalam perusahaan manufaktur, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam upaya pengembangan serta peningkatan mutu produksi dengan tujuan produksi dapat terlaksana dengan baik. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Wire serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Wire. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Produksi PT. Surabaya Wire dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Karyawan Produksi; Lingkungan kerja; Pelatihan kerja; Performa karyawan; Surabaya Wire.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan manufaktur adalah entitas bisnis yang mengubah bahan baku atau komponen menjadi produk jadi melalui proses produksi berskala besar dengan bantuan peralatan industri. Selain produksi dari bahan mentah, terdapat pula perusahaan perakitan yang beroperasi terutama di sektor elektronik dan otomotif; perusahaan ini tidak memproduksi dari bahan baku, melainkan menyatukan berbagai bagian dan komponen menjadi produk utuh. Menurut Sukamulja (2021), industri manufaktur didefinisikan sebagai industri yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual serta siap dikonsumsi atau digunakan oleh konsumen. Manufaktur produksi merujuk pada rangkaian tahapan transformasi bahan baku

atau komponen menjadi produk akhir. Fokus utama industri manufaktur mencakup efisiensi, kualitas, dan skala produksi untuk memenuhi permintaan pasar .

Penelitian ini tertuju pada obyek CV. Karya Bagus Bermanfaat yang dimana perusahaan ini adalah suatu bentuk badan usaha yang terkumpulnya produk cleantex, sedangkan cleantex yaitu cairan pembersih yang sudah terkenal ampuh mengatasi kotoran atau kerak membandel pada kamar mandi maupun dapur. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur dan memiliki 32 karyawan. Permasalahan yang ada di CV Karya Bagus Bermanfaat selama ini kinerja para karyawan menunjukkan hanya sebatas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap CV Karya Bagus Bermanfaat. Ini dapat ditunjukkan dengan tabel data sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian kinerja karyawan di CV. Karya Bagus Bermanfaat Tahun 2021-2023.

No	Penilaian	2021	2022	2023
1	(Sangat Baik) Selalu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, tepat waktu, dan tanpa kesalahan.	9%	11%	12%
2	(Baik) Menghasilkan pekerjaan berkualitas baik dengan beberapa kesalahan minor yang dapat diperbaiki.	45%	51%	58%
3	(Cukup Baik) Hasil kerja cukup baik namun ada beberapa kesalahan yang perlu diperbaiki.	34%	28%	23%
4	(Kurang Baik) Hasil kerja sering kali di bawah standar dan memerlukan banyak perbaikan.	12%	10%	7%
	Total	100	100	100

Dari Penilaian kinerja sudah pastinya terdapat tantangan dari perusahaan entah dari kinerja sebagai faktor utama dari perusahaan, faktor kinerja turun menjadi hambatan bagi perusahaan disebabkan oleh beban kerja dalam bekerja untuk mencapai target penjualan, dan tanggung jawab sama pekerjaan. Pada observasi dan wawancara kepada Dwi Sudirman, S.Psi selaku HRD CV. Karya Bagus Bermanfaat di dapatkan informasi bahwa pada awalnya terdapat 45 karyawan yang bekerja di CV. Karya Bagus Bermanfaat namun, 32 karyawan yang masih menetap, keluarnya 13 karyawan ini beralasan kurang puas dengan upah yang diberikan. Serta beban kerja eksternal maupun internal yang memicu keluarnya karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Keluar Masuk Karyawan.

No	Nama	Tanggal Masuk	Tanggal Keluar
1	Andi Wijaya	01-01-2020	15-03-2023
2	Budi santoso	10-02-2019	20-04-2023
3	Eko Prasetyo	15-03-2020	30-11-2022
4	Hasan Basri	01-05-2020	10-05-2021
5	Irwan Setiawan	20-06-2020	01-02-2022
6	Joko Susilo	01-08-2021	26-07-2023
7	Chandra Dewi	10-09-2018	29-09-2022
8	Dian Pertiwi	15-10-2018	11-01-2022
9	Gita Ananda	01-11-2020	21-03-2022

10	Fitri Hasanah	20-12-2020	07-10-2023
11	Renyl Lidawaty	06-04-2020	10-12-2021
12	Finka Indah	06-09-2020	09-09-2021
13	Ainurrahman	17-07-2019	09-03-2023

Sumber: CV. Karya Bagus Bermanfaat

Menurut penjelasan dari HRD terjadinya menurun dari faktor eksternal lebih khusus pada pasca pandemi covid 19 dan dari faktor internal sendirinya yaitu dari kinerja karyawan dimana beban kerja yang dipikul sering membebani apalagi waktu pemesanan yang seringkali tidak sesuai stok sehingga para karyawan merasa terbebani dan berpengaruh pada kinerjanya. Dan untuk kompensasi yang di berikan hanya upah tanpa adanya bonus lembur, karena hampir sering karyawan lembur bila ada kekurangan stok persediaan di CV. Karya Bagus Bermanfaat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Karya Bagus Bermanfaat, perusahaan dapat menempuh berbagai langkah, antara lain memberikan kompensasi yang layak, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memastikan keberadaan pemimpin yang kompeten, serta membangun budaya organisasi yang kondusif. Melalui upaya-upaya tersebut, karyawan diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka secara lebih optimal karena telah dibekali pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas kerja mereka. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang memadai pada dasarnya merupakan hak karyawan sekaligus kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja, termasuk pemberian kompensasi yang layak, pengurangan tekanan yang berpotensi menimbulkan beban kerja berlebihan, serta berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja. Manajemen diharapkan secara konsisten mempertimbangkan beragam faktor tersebut dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan CV. Karya Bagus Bermanfaat perlu terus berupaya menciptakan keunggulan bersaing, baik dalam pengelolaan produk maupun pengelolaan sumber daya manusia. Sejalan dengan hal itu, manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian upah yang optimal; perusahaan yang mampu melaksanakan efisiensi dalam proses produksi akan menekan biaya produksi, sehingga dapat menghasilkan produk dengan biaya rendah dan harga terjangkau yang mampu bersaing di pasar . Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Karya Bagus Bermanfaat antara lain kompensasi dan beban kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu peneliti berkenan mengangkat judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARYA BAGUS BERMANFAAT”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Dunggio (2020), kompensasi merupakan imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai konsekuensi dari hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, serta memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan beban kerja yang diterimanya. Menurut Pipin (2021), beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan organisasi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan sering kali menimbulkan berbagai keluhan dan dapat memengaruhi kinerja

Mahawati et al. (2021), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam periode tertentu, yang pelaksanaannya dapat digunakan sebagai indikator efisiensi dan efektivitas kerja. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai hasil kali volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

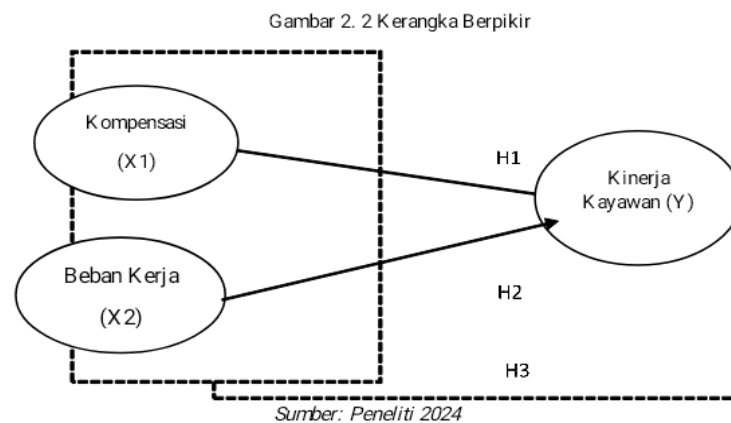
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016), “kinerja merupakan

hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Hariandja (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja.

Model Analisis

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini memiliki model analisis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Sumber : Peneliti 2024

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data empiris berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang di olah menggunakan software SPSS 29, di hasilkan bahwa karyawan berjenis laki-laki Hal ini disebabkan karena tugas atau pekerjaan dibagian produksi cukup berat, sehingga membutuhkan tenaga seorang laki-laki yang lebih

dominan, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya ditugaskan sebagai packing atau finishing saja maka dari itu jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika posisi yang mereka tepati tidak sesuai dengan kemampuan tenaga seorang karyawan, selain itu karyawan yang rentang usianya 20-30 tahun mendominasi atau yang paling banyak. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki rentang usia tersebut telah matang atau berpengalaman dalam bidang produksi, sehingga kinerja mereka tidak perlu diragukan lagi dengan pengalaman yang mereka miliki. Adapun terkait masa kerja karyawan karyawan yang masa kerjanya 3-4 tahun lebih dominan dibandingkan dengan rentang masa kerja lainnya. Dengan masa kerja yang tinggi dapat membuktikan bahwa karyawan tersebut telah memiliki jam kerja tinggi dan juga memiliki banyak pengalaman, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variable kinerja karyawan, kompensasi dan beban kerja dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai R_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Parameter	Keterangan	Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.00586394
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.113
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.329
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.316
	Upper Bound	0.341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Output SPSS 29 (Peneliti 2024)

Dari tabel 4.12, hasil signifikansi dari uji normalitas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai 0,341, yang mana hal tersebut berarti lebih besar dari 0,05, oleh karenanya nilai residual memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.859	1.164	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Beban Kerja	0.859	1.164	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 29 (Peneliti 2024)

Tabel 4.13, nilai VIF < 10 dan Tolerance >0,10. Variabel kompensasi dan beban kerja mempunyai nilai tolerance senilai 0.859 dan VIF sebesar 1.164. Hasil diatas, memperlihatkan bahwa variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-8.161	2.320		0.001
	Kompensasi	0.269	0.065	0.615	0.260
	Beban Kerja	0.055	0.063	0.131	0.385

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 29 (Peneliti 2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.14, variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi (Sig.) 0,260. Variabel beban kerja mempunyai nilai yang signifikansi (Sig.) 0,385 dan keduanya, nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sehingga, model regresi menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksesuaian varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.724	5.616		.006
	Kompensasi	.455	.156	.502	.007
	Beban Kerja	.017	.152	.020	.910

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3. Hasil Uji T.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi dan beban kerja lebih kecil dari 0,05. Sehingga variabel kopensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat, begitu juga variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat. Begitu pula ketika dilakukan pengujian F diperoleh signifikansi lebih kecil daripada 0,05, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.209	3.108

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.21, nilai koefisien determinasi R square senilai 0,260, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan senilai 0.260, oleh kompensasi dan beban kerja. Variabel diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengembangan karier dan lainnya, mempunyai 54,6% (100% - 45,4%).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja, jika dilihat secara bersamaan, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F yang menyatakan bahwa nilai $F_{count} 12.451 > F_{tabel} 3.31$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ menguatkan hal tersebut. Hasilnya, hipotesis keempat yaitu dampak positif dan signifikan secara bersamaan dari variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Karya Bagus Bermanfaat diterima. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh nilai koefisien determinasi variabel kompensasi dan beban kerja sebesar 45,4% sisanya 54,6% pengaruhnya berasal dari faktor-faktor yang tidak terkait dengan penelitian, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas. Hal tersebut berarti jika kompensasi ditingkatkan maka kompensasi dan beban kerja CV Karya Bagus Bermanfaat akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kompensasi yang memadai dan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan semangat kerja serta membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih optimal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Renalda Tri Juanita (2024), yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh yang mempunyai rata-rata tinggi ialah indikator kinerja karyawan berupa kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi sebesar 3.40 dengan pernyataan “Saya merasa selalu terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh” dan “ Saya merasa taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan CV Karya Bagus Bermanfaat, artinya karyawan bisa cekatan dan mendukung penuh aturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nengah Sandi Pradnyana (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” memiliki kesimpulan bahwa komunikasi, beban kerja secara dan kompensasi simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, indikator paling rendah adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan pengayaan sebesar 2.56 dengan pernyataan " Saya merasa sering melakukan kesalahan dalam bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan.CV Karya Bagus Bermanfaat, diharapkan mendapat seperti pelatihan ataupun seminar.

Hal ini tidak sejalan dengan teori Abbas (2017) Kinerja guru pada dasarnya berfokus pada perilaku yang ditunjukkan pendidik ketika bekerja serta efektivitas pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang bisa mempengaruhi siswa guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Peningkatkan indikator kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan pelatihan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kuantitas karyawan sesuai dengan pembaruan kurikulum yang berlaku untuk meningkatkan kualitas hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam kuantitas kerja yang belum maksimal dapat berdampak pada kinerja karyawan; namun, kinerja karyawan dalam kuantitas kerja ini adalah kinerja untuk mengevaluasi dan meningkatkan kemampuan kuantitas karyawan. Oleh karenanya, karyawan harus terus meningkatkan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Karya Bagus Bermanfaat. indikator kompensasi insentif sebesar 3,43 menunjukkan bahwa karyawan menerima penghargaan yang dapat meningkatkan profesionalisme kinerja yang akhirnya, hal tersebut akan meningkatkan kualitas pekerjaan dalam bidangnya. indikator terendah, indikator kompensasi tunjangan sebesar 3,21 menunjukkan bahwa masalah tunjangan bagi karyawan masih belum dikelola secara efektif, misalnya, tidak semua karyawan menerima tunjangan yang seharusnya. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat.

Indikator beban kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada kondisi pekerjaan (3,34), yang menunjukkan perlunya perusahaan mengelola pembagian beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah (2,93) berkaitan dengan waktu kerja dan pencapaian target, sehingga aspek tersebut perlu menjadi

perhatian. Secara keseluruhan, kompensasi dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Karya Bagus Bermanfaat.

Indikator paling rendah adalah kinerja karyawan upah dan gaji sebesar 2.56. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Karya Bagus Bermanfaat, diharapkan mendapat seperti pelatihan ataupun seminar. Mengacu pada kesimpulan yang diambil, penulis mempertimbangkan beberapa saran, diantaranya: Kompensasi, diharapkan dan ditinggkatkan untuk terus dipertahankan karena dapat meningkatkan profesionalisme serta berpotensi meningkatkan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Kompensasi finansial berupa bonus. Beban kerja, perusahaan diharapkan dapat mengadakan evaluasi beban kerja karyawan serta untuk memastikan beban kerja dibagi secara adil dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas masing-masing karyawan. Hal ini dapat mengelola beban kerja dan kondisi kerja secara lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan. Kinerja karyawan, melakukan penyesuaian gaji dan upah yang kompetitif bisa meningkatkan semangat kinerja karyawan, mengadakan seminar atau workshop untuk menjelaskan dengan jelas manfaat dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Ini bisa meningkatkan pemahaman dan kepuasan mereka terhadap paket gaji dan tunjangan yang ada serta mengembangkan sistem penghargaan berbasis pencapaian untuk memotivasi karyawan. Penghargaan ini bisa berupa bonus, insentif, atau pengakuan publik atas pencapaian mereka.

Bagi Peneliti Selanjutnya, harapannya bisa mengembangkan serta memperluas penelitian ini dengan tema yang sama, namun disarankan untuk menambahkan variabel: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pengembangan karier, budaya perusahaan, keterlibatan kerja karyawan dan sebagainya yang bisa saja terjadi pengaruh kinerja CV Karya Bagus Bermanfaat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Proses penyusunan skripsi ini telah melalui berbagai tantangan dan hambatan. Namun, atas rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa syukur serta terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya atas ilmu, bimbingan, dan arahan yang telah diberikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, E. (2017). Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Jakarta, Indonesia: Gramedia.
- Alhamidi, L. A., & Deswita. (2022). Evaluasi hasil pengukuran produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Bogor tahun 2022. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 9(2), 153–164. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3159>
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Daanmogot. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 37–48.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen SDM*. Ghalia Indonesia.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Firmansyah, M. Y., Nugrahaningsih, H., & Hanifan, M. Z. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 212–219.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2013). *Organizations: Behaviour, structure, processes*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta, Indonesia: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Gramedia.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, Indonesia: STIE YKPN.
- Herdinata, C., & Pranatasari, F. D. (2020). *Aplikasi literasi keuangan bagi pelaku bisnis*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish.
- Heriziana, H., & Rosalina, S. (2023). Analisis persepsi stres kerja tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19 di rumah sakit Sumatera Selatan tahun 2021. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 775–779. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i1.3173>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104.
- Juanita, R. T., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 65–75.

- Juliandi, A. (2018). Structural equation model partial least square (SEM-PLS) dengan SmartPLS. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (Cetakan pertama). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Khairi, A. N., & Nugroho, W. (2021). Analisis potensi cemaran mikroba pada beberapa peralatan produksi PT PIS dengan metode swab. *Jurnal Ilmu Pangan dan Hasil*. <https://doi.org/10.26877/jiphp.v5i2.9364>
- Khairi, R. H., & Syahrian, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 11–22.
- Lisnayetti, & Hasanbasri. (2020). *Beban kerja dan kinerja dosen Poltekkes*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 49–61.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yogyakarta, Indonesia: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, S., Tapiomas, N., & Tobink, B. (2022). *Manajemen pemasaran* (2nd ed.). Jakarta, Indonesia: Atalya Rileni Sudeco.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kedelapan). Yogyakarta, Indonesia: Gadjah Mada University Press.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya, Indonesia: Media Sahabat Cendekia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pipin, S. (2021). *Manajemen dalam berorganisasi*. Yogyakarta, Indonesia: Alimedia Press.
- Pradnyana, N. S. (2023). *Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali* (Unpublished doctoral dissertation). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam. *Jurnal Ekuivalensi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama.
- Setiyani, R. (2022). *Mengenal siklus akuntansi perusahaan manufaktur*. Yogyakarta, Indonesia: Jejak Pustaka.
- Sihotang, A. (2019). *Sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Pradnya Paramita.

- Silaen, S. (2018). Metode penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. Bogor, Indonesia: In Media.
- Sinambela, L. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi–Manajemen–Akuntansi*, 17(1), 37–45.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode penelitian kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif dan konstruktif (Y. Suryandari, Ed.). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sukamulja, S. (2021). Manajemen keuangan korporat. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Indonesia: Yrama Widya.
- Suwanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Yanti, A. A. A., Muliati, N. K., & Yulianti, N. P. Y. (2023). Pengaruh tekanan finansial, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 1–10.
- Yulianto, H., Suryadi, D. F., & Akbar, Z. (2023). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di masa Covid-19. *Nobel Management Review*, 3(1), 317–326.