PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan

memperoleh S1 Manajemen

Disusun Oleh:

IRGI AHMAD FAHREZI

210311901013

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran terhadap berbagai karya ilmiah, gagasan serta permasalahan ilmiah yang diteliti dan dibahas dalam Naskah Skripsi ini merupakan hasil pemikiran saya sendiri. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi mana pun, serta tidak terdapat pendapat atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara jelas dicantumkan sebagai kutipan dan dirujuk dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa dalam Naskah Skripsi ini terdapat unsur plagiarisme, maka saya bersedia Skripsi ini dibatalkan dan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Depok 12 Januari 2026

Mahasiswa,



Irgi Ahmad Fahrezi

210311901013

i

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Proposal skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Irgi Ahmad Fahrezi

NIM : 210311901013

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Yupiter Yancik, S.Pd.I. M.Pd.I., M.E (.....)

Pembimbing 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tangal : 12 Januari 2026

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Proposal skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Irgi Ahmad Fahrezi

NIM : 210311901013

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Starta Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt (.....)

Penguji 2 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt (.....)

Penguji 3 : Dwi Racmawati, S.S.T., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tangal : 12 Januari 2026

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama mahasiswa : IRGI AHMAD FAHREZI

NIM : 210311901013

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang**

Dosen Penguji 1 : Udriyah S.ST, MMG

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaikan data bab 1	Sudah diperbaiki	6/01/2025
2.	Perbaikan sampling bab 3	Sudah diperbaiki	6/01/2025
3.	Perbaikan kesimpulan & bab 4	Sudah diperbaiki	6/01/2025
4.	Perbaikan bab 5	Sudah diperbaiki	6/01/2025

Depok, _____ 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati S.ST, MMG.)

NIK.

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama mahasiswa : IRGI AHMAD FAHREZI

NIM : 210311901013

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang**

Dosen Penguji 2 : Yuni Pambreni S.ST, M.MG

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	masalah utama belum ada (data tidak menunjang)	update data	
2.	Perbaiki latar belakang (tambahkan data, peraturan, dll)	dari tanTHP tabel 1.3	
3.	korelasi umk & gapok ? jelaskan !	sudah diperbaiki hasil 13	
4.	betulkan typo 2 .	sudah diperbaiki	
5.			

Depok, _____ 20...

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati S.ST, MMG.)

NIK.

FM/JGU/L.064

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama mahasiswa : IRGI AHMAD FAHREZI

NIM : 210311901013

Jurusan : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang**

Dosen Penguji 3 : Dwi Rachmawati S.ST, MMG

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	masalah beban kerja blm di dalam data. dan komentar hanya saja dan lebih bagaimana dari dari dengan lain	Sudah diperbaiki	
2	Saran harus berdasarkan hasil.	Sudah diperbaiki	

Depok, _____ 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi

(Dwi Rachmawati S.ST, MMG.)
NIK.

FM/UGJ/L.053

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa : Irgi Ahmad Fahrezi

NIM : 210311901013

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG

Dosen Pembimbing I : Yupiter Yancik, S.Pd.I. M.Pd.I., M.E

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	27/5 2025	Konsultasi Pertama Pembimbing	
2	27/6 2025	Bimbingan Bab 1-4	
3	30/6 2025	Review Bab 1-4	
4	1/7 2025	Bimbingan Bab 5	
5	2/7 2025	Bimbingan Bab 5	
6	2/7 2025	ACC Skripsi	
7			
8			

* Minimal 4 kali pertemuan

Depok, ... 2025
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIK. S092019030013

FM/UGJL 053

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa : Irgi Ahmad Fahrezi
NIM : 210311901013
Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG
Dosen Pembimbing II : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	19/9 2025	Revisi bab 1,2,3	
2	23/9 2025	Bab 1,2,3,4,5	
3	30/9 2025	Revisi bab 4,5	
4	7/10 2025	Revisi bab 4,5	
5	22/10 2025	Draft skripsi	
6			
7			
8			

* Minimal 4 kali pertemuan

Depok, ... 2025
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIK. S092019030013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil 'alamiin, Puji serta Syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, karena dengan rahmat serta karunia-Nya, saya mampu menyelesaikan laporan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang''Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi (S1) Manajemen Universitas Global Jakarta. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan Rasa Syukur dan Terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Kuasa.
2. Bapak Dr. Djoko Setyo Widodo SE., MM., MSi., CHRA., Ph.D, Rektor Universitas Global Jakarta.
3. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.
4. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M. Mgt, Kepala Jurusan Manajemen Universitas Global Jakarta.
5. Bapak Yupiter Yancik, S.Pd.I. M.Pd.I., M.E, selaku Dosen Pembimbing I (Satu), Universitas Global Jakarta.
6. Ibu Suci Ayu Sudari, S.S.T., M. Mgt, selaku Dosen Pembimbing II (Dua), Universitas Global Jakarta.
7. Orang Tua, yang selalu mendukung dan mendoakan.
8. Saudara – saudara saya Om dan Tante yang selalu mendukung dan mendoakan
9. Serta rekan - rekan mahasiswa Program Studi (S1) Manajemen angkatan 2021, Universitas Global Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu saran dan kritik dapat memberikan banyak petunjuk, bimbingan serta ridhonya untuk evaluasi diri agar bisa diperbaiki dan ditingkatkan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan nilai positif kepada para pembaca dan peneliti selanjutnya. Aamiin.

MOTTO

Jangan pernah menyerah dalam keadaan sesulit apapun kita tidak pernah sendirian kita masih punya ayah ibu dan keluarga yang cinta kepada kita masih banyak teman teman kita menjadi tempat kita bercerita jangan pernah malu untuk bercerita kepada keluarga dan teman teman tentang dirimu karena kita tidak bisa melakukan itu semua sendirian banyak yang harus kita capai masih banyak yang kita harus kunjungi masih banyak makanan yang enak harus kita rasakan jadi jangan pernah merasa kita itu sendirian (Irgi Ahmad Fahrezi, 2026)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan." (QS. Al-Insyirah: 5-6)

PERNYATAAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irgi Ahmad Fahrezi

NIM : 210311901013

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non Eksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok 12 Januari 2026

Yang Menyatakan

Irgi Ahmad Fahrezi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan rumah sakit. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624, yang berarti bahwa 62,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil serta pembagian beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan beban kerja agar produktivitas serta kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan meningkat.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and workload on employee performance at Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. Data were obtained through questionnaires distributed to 85 respondents who are employees of the hospital. The independent variables in this study consist of compensation and workload, while the dependent variable is employee performance. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, partial (t) tests, simultaneous (F) tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that, partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, workload has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant influence on employee performance at Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang. The coefficient of determination (R^2) value is 0.624, which means that 62.4% of the variation in employee performance can be explained by compensation and workload, while the remaining 37.6% is influenced by other factors outside this study. Thus, this study concludes that fair compensation and balanced workload distribution can improve employee performance. The hospital management is expected to continuously develop compensation policies and workload management to maintain and enhance employee productivity and job satisfaction.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR..... **viii**
MOTTO .....**x**
PERNYATAAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS..... **xi**
ABSTRAK ..... **xii**
ABSTRACT ..... **xiii**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xviii**
BAB I PENDAHULUAN.....**1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penelitian.....13
1.4 Manfaat Penelitian 14
1.4.1 Manfaat Teoritis 14
1.4.2 Manfaat Praktis 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....**15**
2.1 Landasan Teori 15
2.1.1. Kompensasi 15
2.1.2. Beban Kerja.....26
2.1.3 Kinerja Karyawan 30
2.2 Penelitian Terdahulu.....35
2.3 Kerangka Pemikiran.....42
2.4 Rumusan Hipotesis 43
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....43
2.4.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan 43
2.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.44
BAB III METODE PENELITIAN **45**
3.1 Jenis Penelitian.....45
3.2 Metode Penelitian.....46

3.3 Fokus Penelitian 47
3.4 Definisi Operasional Variabel 47
3.5 Alur Penelitian 54
3.6 Lokasi Penelitian 54
3.7 Waktu Penelitian 55
3.8 Populasi dan Sampel 55
3.8.1 Populasi 55
3.8.2 Sampel 56
3.9 Teknik Sampling 56
3.10 Sumber Data 57
3.10.1 Primer 57
3.10.2 Sekunder 57
3.11 Teknik Pengumpulan Data 57
3.12 Instrumen Penelitian 58
3.13 Teknik Analisis Data 59
3.13.1 Uji Instrumen Penelitian 59
3.13.1.1 Uji Validitas 59
3.13.1.2 Uji Reliabilitas 60
3.13.2 Uji Asumsi Klasik 61
3.13.2.1 Uji Normalitas 61
3.13.2.2 Uji Multikolinearitas 61
3.13.2.3 Uji Heteroskedastisitas 62
3.13.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda 62
3.13.4 Uji Hipotesis 63
3.13.5 Uji t (parsial) 63
3.13.6 Uji f (Simultan) 63
3.13.7 Koefisien Determinisasi (R^2) 64
BAB IV 65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 65
4.1 Gambaran Perusahaan 65
4.2 Hasil Uji Instrumen 73
4.2.1 Hasil Uji Validitas 73
4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas 75
4.3 Analisis Deskriprif 76

4.3.1 Deskripsi Responden....76
4.3.2 Deskripsi Variabel....81
4.4 Uji Asumsi Klasik....86
4.4.1 Uji Normalitas....86
4.4.2 Uji Multikolonieritas....87
4.4.3 Heteroskedastisitas....89
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda....90
4.6 Uji Koefisien Determinasi....91
4.7 Uji Hipotesis....92
4.7.1 Uji t (Parsial)....92
4.7.2 Uji F (Simultan)....93
4.8 Pembahasan....95
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....95
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....96
4.8.3 Pengaruh Simultan Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....97
BAB V PENUTUP....98
5.1 Kesimpulan....98
5.2 Saran....99
5.3 Implikasi Manajerial....100
DAFTAR PUSTAKA....101
LAMPIRAN....105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 42
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang 66
Gambar 4.2 Logo Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.....69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan 2022-2024 5
Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan 2022-2024.....7
Tabel 1.3 Gaji Karyawan.....11
Tabel 1.4 Jam Operasional Karyawan.....12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 48
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....55
Tabel 3.3 Skala Likert 58
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian.....59
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Tabel.....73
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas 74
Tabel 4.3 Hasil Uji Reabilitas 76
Tabel 4.4 Data Jenis Kelamin Responden.....77
Tabel 4.5 Data Usia Responden 78
Tabel 4.6 Data Bagian Nakes Responden 78
Tabel 4.7 Data Lama Kerja 79
Tabel 4.8 Data Pendidikan 80
Tabel 4.9 Kriteria Kelas Interval.....81
Tabel 4.10 Data Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi 82
Tabel 4.11 Data Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja 83
Tabel 4.12 Data Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....85
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 87
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonearitas.....88
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 89
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 90
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 91
Tabel 4.18 Hasil Uji t Variabel Kompensasi 92
Tabel 4.19 Hasil Uji t Variabel Beban Kerja.....93
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan).....94

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik sesuai keinginan mereka, terutama jika dibandingkan dengan jenis sumber daya lainnya. (Jaysan dkk., 2024). Organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap orang. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan benar. (Novianti dkk., 2024). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab atas seluruh operasi. Perjuangan individu di dalam perusahaan adalah dasar keberhasilan perusahaan. (Norawati dkk., 2022). Dari penjelasan yang diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan yang memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk memastikan karyawan bekerja secara optimal, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mempertahankan eksistensinya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada potensi dan upaya individu-individu yang menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi (Rohmah & Wilandari, 2023). Maka dari itu kualitas sumber daya manusia terus ditumbuhkan dan diperhatikan sehingga terwujud tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam bidangnya, ini jauh lebih penting daripada memiliki banyak karyawan tanpa keterampilan atau kualitas yang baik (Rosanti & Tarmizi, 2023). Perusahaan harus memelihara hubungan baik dengan karyawan agar kepercayaan mereka terhadap perusahaan tidak hilang. Hubungan baik ini berdampak pada produktivitas, profitabilitas, serta kualitas layanan perusahaan (Sutrichastini dkk., 2023). Perusahaan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan melalui penyediaan standar hidup yang layak serta kebijakan yang adil dan menguntungkan semua pihak. Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan menjaga kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta

mendorong loyalitas dan produktivitas (Anggraeni dkk., 2024). Dengan cara tersebut, perusahaan dapat mencegah risiko meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar, yang berpotensi merugikan perusahaan akibat kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Menurut Febriana & Kustini, (2022), salah satu peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menjaga kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi menjadi salah satu elemen penting yang dapat membentuk kinerja karyawan, karena berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Pemberian kompensasi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat dianggap sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja(Sri Hartono, 2023). Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan perlu dipertimbangkan secara matang untuk menghindari penilaian subjektif yang diskriminatif. Kompensasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan usaha karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya kepada perusahaan akan menjadi motivasi yang signifikan (Saputra, 2021). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Siska Pertiwi, 2023). Salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan berbagai bentuk penghargaan terhadap individu sebagai bentuk apresiasi atas pelaksanaan tugas organisasi adalah pemberian insentif kompensasi juga mempengaruhi beberapa fungsi, fungsi motivasi, fungsi pengawasan, fungsi informasi (Guswinta, 2023). Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya dan menjaga tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia telah dijalankan secara efektif (Tampubolon, 2021). Berdasarkan uraian mengenai fungsi kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan sebagai sarana untuk membangkitkan motivasi karyawan agar bekerja lebih produktif. Selain itu, kompensasi juga mendorong kepuasan dalam menjalankan tugas, sehingga perusahaan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan.

Beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen yang digunakan untuk menentukan jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan oleh individu atau organisasi dalam periode tertentu guna menilai efisiensi dan efektivitas kerja suatu

unit organisasi. Dampak dari tingginya beban kerja saat ini, kemampuan karyawan perlu diperhatikan secara lebih tidak langsung, sehingga pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan karyawan(Febriana & Kustini, 2022). Beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang melampaui kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan, dan berbeda dari kemampuan karyawan yang tersedia pada saat itu (Alyaputri & Pambreni, 2024). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Pujihati dkk., 2024). Beban kerja adalah aktivitas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila pekerjaan itu dapat diselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi (Ramenusa dkk., 2021). Beban kerja mencakup sejumlah tanggung jawab, baik yang melebihi batas normal maupun yang berada dalam batas wajar, yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Sugiarti dkk., 2021). Beban kerja merupakan penyelesaian tanggung jawab dan kewajiban yang dibagikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu(Putri dkk., 2023). Kinerja yang rendah bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Widodari dkk., 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja ada serangkaian tugas tugas yang diberikan baik individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerjaan diselesaikan dengan baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Namun tingginya beban kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan. Secara umum, beban kerja terdiri dari tanggung jawab yang dibagi oleh perusahaan berdasarkan kapasitas karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai oleh karyawan yang memiliki keahlian yang tinggi, kemauan untuk bekerja, menerima kecukupan yang layak, dan memiliki harapan yang cerah untuk masa depan (Dewi, 2023). Kinerja terbaik dapat dicapai apabila perusahaan mampu merekrut karyawan dengan motivasi dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar mereka dapat bekerja secara maksimal (Nofriadi dkk., 2023). Kinerja karyawan

adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi elemen utama dalam mendukung pembangunan dan percepatan kemajuan organisasi. Tanpa kinerja yang baik, jumlah sumber daya manusia yang besar justru dapat menjadi beban, sehingga organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi dan sejalan dengan tujuan perusahaan (Syach & Purnama, 2023)

Rumah sakit merupakan instrumen utama dalam menyediakan pelayanan kesehatan, dan memiliki peran yang penting bagi kesehatan masyarakat. Rumah sakit diharuskan untuk selalu menyediakan layanan terbaik bagi masyarakat yang memerlukan layanan kesehatan. Dengan melakukan layanan baik tentunya rumah sakit harus memiliki karyawan yang berkualitas dan kompenten didalam bidang nya masing masing tentunya di dorong oleh kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dijalani.

Yayasan Islam Siti Khadijah Palembang didirikan berdasarkan SK gubernur KDH TKI Sumatera Selatan yang tertanggal 14 Desember 1974 dengan nomor 593/KPTS/VII/1974. Yayasan ini disetujui melalui akta notaris Aminus di Palembang pada tanggal 29 Januari 1975 (nomor 62) dan didaftarkan di Pengadilan Negeri (PN) Palembang pada tanggal 5 Februari 1975 (nomor 32/1975, RSI). Secara definitif, Siti Khadijah Palembang mulai beroperasi pada 28 Februari 1980. Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang merupakan Rumah Sakit umum milik Swasta tipe B yang terletak Jl. Demang Lebar Daun, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137. Adapun fasilitas pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yang ada saat ini pelayanan unit gawat darurat/UGD, pelayanan rawat jalan/Poliklinik, Poliklinik dokter umum, Poliklinik dokter spesialis seperti spesialis anak, spesialis kandungan, spesialis penyakit dalam, spesialis bedah urologi, spesialis bedah dan spesialis THT.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan 2022-2024

Kelompok Nakes	Keterangan	2022	2023	2024
Medis	Dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi dan dokter gigi spesialis.	78,87	73,5	75,11
Non Medis	Administrasi, keuangan, SDM dan IT.	87,84	86,1	79,56
Penunjang Medis	Radiografer (rontgen, CT scan, MRI), Analis laboratorium (pemeriksaan darah, urine, dll.), Apoteker & asisten apoteker (farmasi/obat), Ahli gizi (nutrisi pasien) dan Fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara.	88,17	79,4	78,25
Perawat/Bidan	Perawat/Bidan	83,05	84,0	81,64

Kelompok Nakes	Keterangan	2022	2023	2024
Jumlah	Karyawan	572	576	576

Sumber: Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja karyawan tahun 2022–2024, terlihat bahwa setiap kelompok tenaga kerja memiliki tren kinerja yang berbeda. Pada kelompok medis terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis memiliki kinerja pada tahun 2022 sebesar 78,87 mengalami penurunan cukup signifikan menjadi 73,5 di tahun 2023, namun kembali meningkat menjadi 75,11 pada tahun 2024 meskipun belum mencapai tingkat kinerja seperti pada tahun 2022. Kelompok non medis meliputi bagian administrasi, keuangan, SDM, IT, logistik, keamanan, kebersihan. Menunjukkan penurunan yang konsisten, yaitu dari 87,84 pada tahun 2022 menjadi 86,1 di tahun 2023, dan turun lebih tajam menjadi 79,56 pada tahun 2024. Hal serupa terjadi pada kelompok penunjang medis yang teridiri dari Radiografer (rontgen, CT scan, MRI), Analis laboratorium (pemeriksaan darah, urine, dll.), Apoteker & asisten apoteker (farmasi/obat), Ahli gizi (nutrisi pasien) dan Fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara. Memiliki kinerja pada tahun 2022 mencatat angka kinerja tertinggi sebesar 88,17, tetapi mengalami penurunan drastis pada tahun 2023 menjadi 79,4 dan kembali menurun menjadi 78,25 pada tahun 2024. Berbeda dengan ketiga kelompok tersebut, kelompok perawat/bidan cenderung stabil, bahkan sempat meningkat dari 83,05 pada tahun 2022 menjadi 84,0 pada tahun 2023, meskipun sedikit menurun ke 81,64 pada tahun 2024. Permasalah tentunya akan merugikan citra terhadap Rumah sakit penurun ini juga di picu oleh besaran gaji, kompensasi dan beban kerja yang ada tentunya itu sangat berpengaruh terhadapa kinerja karyawan. Sebagai perantara hubungan karyawan kepada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Faktor-faktor seperti beban kerja, tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja turut mempengaruhi kecenderungan kinerja Karyawan.

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan 2022-2024

No	Aspek Penilaian	Aspek Perilaku yang Diamati
1	**Disiplin**	Kehadiran; Datang terlambat, tidak finger check in dan check out; Kegiatan olahraga; Penggunaan pakaian seragam, name tag, dan perhiasan
2	**Kepatuhan Aktivitas Keagamaan dalam Pemenuhan Prinsip Syariah**	Kegiatan kajian fiqih; Kegiatan belajar membaca Al-Qur'an
3	**Berorientasi kepada Pelanggan**	Respon kebutuhan pelanggan/konsumen; Solusi pemenuhan kebutuhan pelanggan/konsumen; Keramahan dan kecakapan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan
4	**Fokus kepada Kualitas**	Perhatian terhadap kejelasan dan keteraturan dalam menjalankan pekerjaan; Ketelitian dalam menyelesaikan tugas; Penerapan standar prosedur kerja
5	**Kebijakan, Proses dan Prosedur**	Pemahaman kebijakan, proses, dan prosedur;

No	Aspek Penilaian	Aspek Perilaku yang Diamati
		Pelaksanaan kebijakan, proses, dan prosedur
6	**Adaptasi terhadap Perubahan**	Mengikuti perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja; Pelaksanaan perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja
7	**Kerjasama Tim dan Kolaborasi**	Partisipasi sebagai anggota tim; Keberanian dalam menyampaikan tanggapan/usulan untuk perbaikan tim; Sikap menghargai tanggapan/usulan anggota tim lainnya; Kemampuan bersinergi dengan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan pekerjaan
8	**Komunikasi Interpersonal**	Penyampaian informasi, pikiran, atau pendapat; Kemampuan menggunakan tata bahasa yang baik dan kosa kata yang tepat dalam berkomunikasi; Kemampuan berinteraksi dan menjaga hubungan yang baik
9	**Keselamatan Kerja**	Kemampuan dalam menciptakan lingkungan

No	Aspek Penilaian	Aspek Perilaku yang Diamati
		kerja yang aman; Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah-masalah keselamatan kerja
10	**Pembelajaran Berkesinambungan**	Kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri
11	**Keputusan yang Tegas**	Usaha untuk mempelajari keterampilan atau kemampuan baru; Kemampuan mengambil resiko; Kemampuan membuat keputusan berdasarkan analisa logis dan pengalaman pribadi
12	**Peran dalam Pencapaian Target Indikator Mutu Unit, Sasaran Keselamatan Pasien, Pelaporan Insiden Budaya Keselamatan RS dan Indikator Mutu Syariah**	Upaya pencapaian target indikator mutu unit; Penerapan sasaran keselamatan pasien; Pelaporan budaya keselamatan rumah sakit dan laporan insiden keselamatan pasien; Penerapan indikator mutu syariah
13	**Kepemimpinan Tim**	Pendelegasian tugas; Pengerahan dan pengambilan keputusan untuk anggota tim;

No	Aspek Penilaian	Aspek Perilaku yang Diamati
		Tanggung jawab atas hasil kerja tim dan kesetiaan untuk dievaluasi
14	**Pengelolaan Konflik**	Pemahaman terhadap masalah/konflik; Identifikasi dan upaya penyelesaian masalah/konflik; Pelaksanaan penyelesaian masalah/konflik
15	**Keterampilan Kepemimpinan**	Kemampuan dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerjasama dalam pelaksanaan tujuan tim; Kemampuan memotivasi bawahan agar mengikuti arahan; Pelaksanaan tugas secara tuntas dan bertanggung jawab

Sumber: Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, 2025

Pada tabel 1.2 menggambarkan indikator peniliaian kinerja pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang dapat dilihat bahwa aspek penilaian mencakup perilaku yang berhubungan dengan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prinsip syariah, orientasi pada pelanggan, fokus pada kualitas, serta pemahaman kebijakan, proses, dan prosedur kerja. Selain itu, pegawai juga dinilai dari kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kerjasama tim, komunikasi interpersonal, serta kepedulian terhadap keselamatan kerja. Aspek pembelajaran berkesinambungan dan pengambilan keputusan yang tegas juga menjadi perhatian penting dalam menilai kemampuan individu untuk berkembang dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Lebih lanjut, peran pegawai dalam pencapaian target indikator mutu,

sasaran keselamatan pasien, pelaporan insiden keselamatan, serta indikator mutu syariah menjadi bagian integral dalam mendukung kualitas layanan. Untuk posisi struktural maupun non-struktural, penilaian mencakup kepemimpinan tim, kemampuan mengelola konflik, dan keterampilan kepemimpinan, yang semuanya bertujuan memastikan pegawai mampu memimpin, memotivasi, serta menyelesaikan masalah secara bertanggung jawab dan profesional. Dengan demikian, keseluruhan aspek dalam tabel ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai tidak hanya menekankan pada pencapaian tugas, tetapi juga pada sikap, perilaku, kolaborasi, serta kepatuhan terhadap standar dan nilai yang berlaku di organisasi.

Tabel 1.3 Gaji Karyawan

Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
3.247.973	4.650.863	5.443.637	6.022.716
3.247.973	4.650.863	5.443.637	6.022.716
3.247.973	4.650.863	5.443.637	6.022.716
3.247.973	4.650.863	5.443.637	6.022.716

Sumber: Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan perbandingan rata-rata gaji karyawan berdasarkan golongan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang tahun 2025. Data memperlihatkan adanya kecenderungan peningkatan gaji seiring dengan kenaikan golongan, di mana karyawan Golongan I memperoleh rata-rata gaji paling rendah sebesar Rp 3.247.973, disusul Golongan II sebesar Rp 4.650.863, Golongan III sebesar Rp 5.443.637, dan nilai tertinggi terdapat pada Golongan IV yakni Rp 6.022.716. Pola kenaikan tersebut mencerminkan struktur kompensasi yang berjenjang, di mana semakin tinggi golongan jabatan dan tanggung jawab pegawai, semakin tinggi pula kompensasi finansial yang diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi rumah sakit telah mengikuti prinsip merit dan senioritas, serta memberikan insentif karier bagi karyawan untuk naik pangkat dan meningkatkan kompetensi.

Tabel 1.4 Jam Operasional Karyawan

Bagian	Jam Operasional
Shift 1	07.00 – 15.00
Shift 2	15.00 – 23.00
Shift 3	23.00 – 07.00

Sumber: Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan pembagian jam operasional karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang tahun 2025 yang menggunakan sistem kerja bergilir atau shift system untuk memastikan pelayanan kesehatan berlangsung selama 24 jam penuh. Pembagian waktu kerja terdiri dari tiga shift, yaitu shift 1 (07.00–15.00) sebagai shift pagi yang merupakan waktu dengan aktivitas pelayanan tertinggi, shift 2 (15.00–23.00) sebagai shift sore yang melanjutkan pelayanan dari shift pagi terutama pada bagian perawatan pasien dan layanan darurat, serta shift 3 (23.00–07.00) sebagai shift malam yang berfokus pada pengawasan pasien, kesiapsiagaan terhadap keadaan darurat, dan menjaga keamanan lingkungan rumah sakit. Pembagian jam kerja ini menunjukkan bahwa rumah sakit berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkesinambungan kepada pasien sepanjang waktu. Apabila kerja lembur adalah pekerjaan yang karena sifat dan keadaannya harus dilakukan pegawai di luar jam kerja atas perintah atau persetujuan tertulis dari atasannya. Waktu lembur dalam satu hari maksimal 3 jam dan 14 jam dalam satu minggu. Pegawai yang melakukan kerja lembur melebihi ketentuan tersebut, maka kelebihan waktu tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur dan tidak dibayarkan upah lembur, kecuali karena sifat dan jenis pekerjaannya yang tidak dapat ditinggalkan. Pegawai yang menduduki jabatan struktural tidak berhak mendapatkan upah lembur. Waktu kerja lembur dan upah lembur diberlakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Beberapa penelitian dari penjelasan latar belakang yang telah diberikan mencapai berbagai hasil, pada penelitian Rhoni Ilham Tampubolon, (2021), yang menyelidiki hubungan antara kompensasi dan beban kerja karyawan di perusahaan jasa di hotel grand antares medan yang mendapatkan hasil, berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Ramenusa (2021),

menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh atau negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dkk., (2023), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Widodari dkk, (2024) menyatan bahwa beban kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, peneliti berusaha memahami interaksi kompleks antara kompensasi dan beban kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Berdasarkan uraian beberapa hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul yang sama, namun dilaksanakan pada tempat yang berbeda sehingga, judul penelitian ini adalah

"**Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang sudah di uraikan di latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khaadijah Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khaadijah Palembang ?
3. Bagaiaman pengaruh kompensasi dan beban kerja secara bersama – sama dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensai terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khaadijah Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khaadijah Palembang.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan penulisan dari penelitian dengan cara mempraktekan dan menerapkan metode, teori-teori ekonomi yang telah dipelajari dan pahami, terutama tentang kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami kompensasi dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semoga dengan adanya penelitian ini bisa membantu menjadi sumber referensi apabila melakukan penelitian yang sama. Juga menyediakan dasar teoritis untuk memahami bagaimana rekrutmen yang terstruktur dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semoga ini Menjadi acuan untuk penelitian lanjutan dalam mengembangkan konsep baru terkait pengelolaan kompensasi dan beban kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan Memberikan panduan bagi manajer sumber daya manusia dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan terhadap karyawan. Menambah masukan bagi perusahaan dalam mempraktikan dan melaksanakan kompensai dan beban kerja, perusahaan sehingga bisa meminimalisir penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan. Semoga dengan adanya penelitian ini menjadi acuan bagi organisasi dalam meningkatkan efisiensi tentang kompensasi dan beban kerja untuk menjaga kesehatan untuk karyawan baik fisik ataupun mental Bagi pembaca Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dan memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun aktivitas pembelajaran lainnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alyaputri, K., & Pambreni, Y. (2024). Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT CITRAMAS MAJUTAMA. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research. Issue Period*, *8*(3), 606–620. https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.1558

Anggraeni, D. T., Ridho, A., & Sudari, S. A. (2024). THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION AT PT CITRA INSANI GARDA SEMESTA (CIGS). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, *8*(3), 621. https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1505

Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen kinerja: Meningkatkan keunggulan bersaing* (Vol. 3, Issue 1). Madiun: UNIPMA Press.

Bahri, M. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.

Budiasa, I. K. (2022). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia.* Banyumas: CV. Pena Persada.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja* (Pendekatan riset). Banten: CV. AA. Rizky.

Dewi, S. dan R. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, PENGAWASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA PEKANBARU*.

Fathoni, A., Somad, A., & Ilham, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. ALQAPRINT JATINANGOR.

Febriana, A., & Kustini, K. (2022). DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA. Dalam *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Nomor 3).

Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. UMSIDA PRESS.

Firmansyah, M., Nugrahaningsih, H., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Wijaksana*

Utama Sakti. **Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research**, 1, 212–219.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guswinta, R. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK TAROK*.

Hermawan, D. J., Landasari, T. I., & Haidiputri, T. A. N. (2024). *Peran mediasi motivasi pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo.*

Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees IAt PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. *Best Journal of Administration and Management*, *2*(4), 163–171. https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179

Kartika, L., Jayawinagun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2021). Manajemen kompensasi: konsep, implementasi, dan studi kasus. IPB Press.

Khaeruman, M., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, … & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Serang, Banten: CV. AA. Rizky.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2019). *Praktis dan mudah menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mudayat, Titiyanti, I., & Arsanti, D. (2022). Sumber Daya Manusia. Scopindo.

Nofriadi, F., Suriyanti, L. H., & Widiarsih, D. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA J&T PEKANBARU)* (Vol. 3).

Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.553

Novianti, A. T., Pambreni, Y., Yancik, Y., Tien, A., & Management, N. (2024). *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA) Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT. Anugrah Tangkas Transportindo*.

Nursaimatussaddiya. (2021). Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. PT Inovasi Pratama Internasional.

Pujihati, E., Adha, A., Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Berkah Prima Putra Bogor, P. P., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, S., & Studi Manajemen, P. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH PRIMA PUTRA BOGOR* (Vol. 4, Nomor 1).

putra, R. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan produksi.*

Putri, F., Setianingsih, R., & Mah, A. K. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SALMAH AROWANA LESTARI* (Vol. 3).

Ramenusa, O., Sekolah, S. K., Bisnis, T., Dua, M., Bitung, S., Kunci, K., Kompensasi, :, Kerja, B., & Karyawan, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA PURANABILE ABADI BITUNG. *JURNAL SYNTAX FUSION*, *1*(04).

Rhoni Ilham Tampubolon. (2021). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ANTARES MEDAN*.

Rohmah, D. D., & Wilandari, A. (2023). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN REGRESI LINIER BERGANDA. *Jurnal Pariwisata Bisnis Digital dan Manajemen*, *2*(2), 104–110. https://doi.org/10.33480/jasdim.v2i2.4580

Ryan Syach, A., & Herawaty Purnama, Y. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI,BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Arsa Indonesia. 2*(5). https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat S, R. A., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2016). Manajemen kompensasi: konsep, implementasi, dan studi kasus. IPB Press.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (5th ed.). Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siska Pertiwi1, H. I. S. W. P. N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di PT. Socfindo Mata Pao*.

Sri Hartono. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PARU MANGUHARJO MADIUN*.

Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI UKPBJ SEKRETARIAT DAERAH MOJOKERTO. Dalam *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 17, Nomor 1).

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metodologi Penelitian Komunikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomesia Pustaka.

Sumangelipu, A., & Djemma, S. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Aquila.

Widodari, S. A., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA) The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok*.

Winata, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, B., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, N., Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi. Universitas Sriwijaya.