J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa

Dwi Ayu Adriani[1], Fajar Suryatama[2], Pitaloka Dharma Ayu[3]
[1,2,3]Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
E-mail: Ayukfia1@gmail.com[1], fsuryatama@gmail.com[2], ayuloka@gmail.com[3]

Article History:
Received: 30 Desember 2024
Revised: 20 Januari 2025
Accepted: 23 Januari 2025

Keywords: *Kompensasi, Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, kompetensi, dan beban kerja atas kinerja karyawan di perusahaan makanan dan minuman PT Adhya Nirwana Sentosa. Variabel-variabel ini mempengaruhi produktivitas dan motivasi staf, yang mempengaruhi efisiensi operasional. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan teknik survei pekerja sebagai responden, dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 47 responden. Regresi linier berganda digunakan untuk menilai dampak faktor-faktor independen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan di perusahaan PT Adhya Nirwana Sentosa namun hubungan ini tidak signifikan. Kompentensi secara statistik positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Beban kerja negative signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Keseluruhan variabel kompensasi, kompetensi, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa.*

PENDAHULUAN

PT Adhya Nirwana Sentosa menghadapi beberapa permasalahan signifikan yang mempengaruhi kinerja operasional dan efektivitas kerja. Permasalahan ini berkaitan dengan tiga aspek utama yaitu kompensasi, kompetensi, dan beban kerja. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kontrak berisiko menurunkan motivasi dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan menerima upah lembur yang lebih rendah daripada yang dijanjikan seperti dari 100 ribu rupiah per jam menjadi 50 ribu rupiah mereka merasa tidak dihargai. Hal ini dapat mengurangi komitmen dan berdampak pada produktivitas jangka panjang. Penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian dalam kompensasi menyebabkan ketidakpuasan dan turnover yang tinggi, terutama dalam sektor makanan dan minuman yang memiliki persaingan ketat (Awolusi & Jayakody, 2021). Kompensasi yang adil juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target perusahaan (Winarni, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, teori kompensasi dan kinerja karyawan saling terkait. Hasibuan (2019) mencatat bahwa kompensasi yang adil meningkatkan antusiasme dan kinerja karyawan. Karyawan mendapatkan penghasilan, bonus, fasilitas, dan manfaat lainnya sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Karyawan bakal bekerja dengan lebih aktif dan memberi output

lebih banyak ketika mereka yakin bahwa gaji mereka sesuai dengan usaha mereka (Putra & Mujiati, 2022). Kompensasi meningkatkan kebahagiaan kerja, yang meningkatkan kinerja, menurut penelitian terkini. Tanpa kompensasi yang sesuai, karyawan akan mengalami demotivasi dan rentan terhadap turnover, terutama dalam sektor industri makanan dan minuman yang memiliki tingkat persaingan tinggi (Miah, 2021). Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas pekerjaan dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi (Leitão et al., 2019).

Kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas operasional. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka, seperti mempekerjakan lulusan perbankan untuk posisi cleaning service, menciptakan kesenjangan keterampilan. Hal ini memaksa perusahaan untuk memberikan pelatihan berulang-ulang, yang dapat membebani sumber daya dan memperlambat proses kerja (Wijayanti & Sari, 2023). Kompetensi yang tepat memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan memberikan hasil yang konsisten, yang sangat penting dalam menjaga kualitas layanan di industri F&B. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menciptakan stres dan menurunkan kinerja. Dalam kasus di mana satu divisi seperti server menangani tugas di luar deskripsi kerjanya seperti pembayaran yang seharusnya dilakukan kasir karyawan merasa terbebani dan dapat mengalami kelelahan. Pembagian beban kerja yang tidak merata berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan operasional (Kandemir & Handley, 2019). Dalam industri makanan dan minuman, di mana tuntutan operasional tinggi dan pelanggan mengharapkan layanan cepat, pengelolaan ketiga aspek ini sangat krusial. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi sesuai harapan, penempatan karyawan berdasarkan kompetensi, dan beban kerja didistribusikan secara adil.

Selain itu, ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan penempatan kerja memperburuk efektivitas operasional. Misalnya, menempatkan lulusan S1 Perbankan di posisi cleaning service menimbulkan kesulitan adaptasi, sehingga pelatihan harus diberikan berulang kali. Hal tersebut sangat menghabiskan waktu dan mengganggu produktivitas pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tepat berdasarkan kompetensi dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan operasional (Sjahruddin et al., 2023). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan posisi kerja menciptakan tekanan dan menurunkan kualitas layanan yang diberikan (Wiedner, 2022). Beban kerja yang tidak merata juga menjadi tantangan besar. Divisi server di perusahaan ini, harus menangani berbagai tugas mulai dari menerima pesanan hingga pembayaran dan pembersihan meja. Hal ini menciptakan overload dan burnout karena tugas-tugas tersebut seharusnya dibagi dengan kasir atau tim cleaning service. Ketidakseimbangan seperti ini berisiko meningkatkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan (Nopiani & Narimawati, 2022). Distribusi beban kerja yang tidak proporsional juga berpotensi meningkatkan kesalahan dalam operasional harian dan menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Secara keseluruhan, permasalahan yang dihadapi PT Adhya Nirwana Sentosa tidak hanya menurunkan kinerja karyawan tetapi juga mengganggu efektivitas operasional perusahaan.

Aspek beban kerja juga menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan, terutama di divisi server. Karyawan di divisi ini tidak hanya menangani tugas utamanya, seperti menerima pesanan dan mengantarkan makanan, tetapi juga harus melakukan pembayaran dan membersihkan meja setelah pelanggan pergi. Pekerjaan tambahan ini seharusnya ditangani oleh kasir dan tim cleaning service, namun pada praktiknya dibebankan kepada server. Akibatnya, karyawan merasa terbebani dan mengalami burnout, yang berdampak langsung pada kinerja dan kualitas layanan perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga aspek tersebut kompensasi, kompetensi, dan beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja operasional perusahaan. Ketidaksesuaian kompensasi mengurangi

motivasi karyawan, sementara kesenjangan kompetensi dan ketidakseimbangan beban kerja menurunkan efisiensi dan produktivitas. Perusahaan harus meninjau dan mengubah kebijakan untuk menghasilkan tempat kerja yang lebih produktif dan menyenangkan (Purwanti et al., 2022).

Kompensasi, kompetensi, dan beban kerja meningkatkan keberhasilan karyawan, terutama dalam bidang makanan dan minuman. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai perjanjian tidak hanya memotivasi karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas, seperti upah lembur yang tidak sesuai dengan kontrak, dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas dan pengurangan tingkat turnover, terutama di sektor yang kompetitif seperti makanan dan minuman, di mana retensi karyawan menjadi tantangan utama (Kim & Jang, 2020).

Sementara itu, Edy Sutrisno mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai secara kuantitatif dan kualitatif berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu. Motivasi, bakat, dan dedikasi berperan dalam kinerja karyawan. Kinerja didorong oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan (Sutrisno, 2020). Kinerja yang baik terjadi ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang memadai, termasuk dukungan dari manajemen berupa kebijakan kompensasi yang adil dan distribusi beban kerja yang seimbang (Ndudi et al., 2019). Berdasarkan perspektif ini, Hasibuan dan Sutrisno sepakat bahwa kinerja merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor, termasuk motivasi yang dipengaruhi oleh kompensasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung, produktivitas akan meningkat secara konsisten. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam kompensasi atau distribusi tugas akan menurunkan motivasi dan memicu penurunan kinerja (Zaqiyah et al., 2023).

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari PT Adhya Nirwana Sentosa, terdapat beberapa permasalahan utama yang mempengaruhi kondisi kerja dan kinerja karyawan. Dari segi kompensasi, ditemukan ketidaksesuaian antara upah lembur yang tertuang dalam kontrak dengan realisasinya. Karyawan hanya menerima Rp 50.000 per jam untuk lembur, meskipun dalam perjanjian kontrak tertera Rp 100.000 per jam. Karyawan tidak puas karena mereka yakin gaji mereka tidak sesuai dengan pekerjaan dan waktu yang mereka miliki. Kompetensi merupakan masalah lain, karena banyak pekerja ditempatkan pada peran yang tidak terkait dengan pendidikan dan keahlian mereka. Sebagai contoh, beberapa pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 Perbankan dan pengalaman sebagai akuntan bekerja di divisi cleaning service. Ketidaksesuaian ini memaksa perusahaan untuk melakukan pelatihan berulang-ulang, yang tidak hanya membebani perusahaan dari segi waktu dan biaya tetapi juga memperlambat proses adaptasi dan produktivitas.

Penelitian ini mengkaji bagaimana kompensasi, kompetensi, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Kompensasi yang adil dan penempatan berbasis kompetensi dianggap dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas karyawan. Penyeimbangan beban kerja juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kinerja yang maksimal (Dwitanti et al., 2023). Penelitian ini juga menawarkan ide-ide manajemen untuk meningkatkan strategi sumber daya manusia.

Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan wawasan mengenai pengelolaan kompensasi, penempatan kompetensi, dan pembagian beban kerja yang ideal bagi industri makanan dan minuman. Dalam sektor yang memiliki dinamika tinggi ini, kompensasi yang adil dan transparan merupakan elemen penting untuk menjaga motivasi dan retensi karyawan. Selain itu, penempatan karyawan berdasarkan kompetensi dan pengalaman mereka tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga mengurangi biaya pelatihan yang berulang (Helvy Yunida et al., 2023). Beban

kerja yang terdistribusi secara proporsional antar divisi juga penting untuk menghindari burnout dan memastikan kualitas layanan tetap terjaga, terutama dalam lingkungan operasional yang cepat dan intensif (Cho et al., 2020).

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Nirwana Sentosa?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Nirwana Sentosa?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Nirwana Sentosa?
4. Apakah kompensasi, kompetensi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Nirwana Sentosa?

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi dalam dunia kerja merupakan remunerasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas andil mereka kepada suatu perusahaan, meliputi imbalan moneter dan non-moneter (Siddiqui & Vishwakarma, 2023). Kompensasi digambarkan sebagai istilah dari berbagai bentuk yang diterima, baik berbentuk fisik maupun non-fisik kepada karyawan atas dasar imbalan kebaikan atau jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan, yang bisa diberikan secara langsung dan tidak langsung. Umumnya imbalan karyawan berupa financial reward karena berkaitan dengan hubungan pekerjaan antara karyawan dengan perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Kompensasi yang diberikan secara langsung biasanya berupa gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan, yang penting untuk memastikan karyawan merasa terkompensasi secara adil, sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa motivasi pribadi, seperti peluang pengembangan profesional dan pengakuan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas (Siddiqui & Vishwakarma, 2023). Manfaat pemberian kompensasi yang baik dilakukan untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi yang bagus supaya tidak tertarik untuk berpindah perusahaan (Firdaus & Oetarjo, 2022). Kompensasi akan diukur dengan indikator dari kompensasi itu sendiri yang adalah aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kompensasi kepada karyawan. Terdapat 5 (lima) indikator kompensasi yakni Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas (Hasibuan, 2017 (dalam Thalibana, 2022)).

Kompetensi

Kompetensi adalah aset individu yang mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan kualitatif mereka. Kompetensi dalam artian berbeda merupakan persyaratan atau standar khusus yang menentukan pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan untuk sukses di bidang tertentu (S.A., 2024). Kompetensi dipandang sebagai karakteristik terintegrasi yang mempersiapkan seseorang untuk kegiatan tertentu, menekankan pentingnya keterampilan professional dalam diri seseorang (Barantsova et al., 2022). Spencer (2017 dalam (Hidayat et al., 2020)) mendeskripsikan kompetensi sebagai kemampuan atau karakteristik yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja, berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan sikap yang membantu seseorang menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Indikator kompetensi menurut Spencer merupakan elemen-elemen yang dapat membantu

menilai apakah seseorang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan dan perannya. Adapun indikator dari kompetensi yakni motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kelima indikator menjadi pondasi evaluasi kompetensi seseorang berdasarkan motif yang mendorong tindakan mereka, sifat atau kepribadian mereka, pandangan mereka terhadap diri sendiri, pengetahuan yang mereka miliki, serta keterampilan yang mereka kuasai.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan tugas, dan bagaimana kemampuan seseorang memenuhi tuntutan tersebut. Jika tuntutan pekerjaan lebih besar dari sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, atau keterampilan), maka terjadi kelebihan beban (Webster & Weller, 2018). Beban kerja berasosiasi dengan pekerjaan yang melibatkan aksi fisik dan mental dalam rentang waktu yang telah ditentukan batasannya (Hermawan, 2024). Menurut Wibowo et al. (2023) beban kerja muncul dari interaksi antara apa yang dibutuhkan oleh lingkungan kerja dan kemampuan pekerja. Beban kerja bisa diukur dari seberapa banyak tugas wajib yang perlu dikerjakan dan seberapa besar usaha yang perlu dikeluarkan supaya tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Pembagian beban kerja sendiri memiliki dua kategori yakni beban kerja kuantitatif, pelibatan jam kerja atau banyaknya tugas yang mana bebannya bisa diukur dan beban kerja kualitatif, seperti berbagai keterampilan yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan/tugas yang sulit.

Menurut Robbins, Judge, & Hasham (2015 dalam (Hermawan, 2024)), beban kerja memiliki empat dimensi utama dengan indikator-indikator yang menjelaskan setiap dimensi tersebut yakni ketidakteraturan (perubahaan pekerjaan, peran yang tidak jelas, perbedaan kebijakan, konflik antar pegawai), tidak menyukai kerja lembur (banyaknya tugas, deadline pekerjaan yang ketat, kebingungan/kewalahan), percepatan pekerjaan (keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan, tuntutan perusahaan, kurangnya pegawai) dan terlalu banyak tugas (pekerjaan berlebih, keterbatasan waktu, kurangnya skill pegawai).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki interpretasi dari sebuah capaian karyawan atas prestasi kerja yang dapat berupa profit (keuntungan) maupun non-profit, selama satu periode tertentu. Pada hubungannya dengan karyawan, maka kinerja dapat diartikan sebagai usaha atau kontribusi dari individu untuk mencapai hasil tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan tindakan dalam situasi yang dihadapi (Fahmi, 2014 dalam (Sadat et al., 2020)). Kontribusi sebagai bentuk kinerja, diukur dengan membandingkan hasil kerja individu dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti target atau standar kerja (Afandi, 2018). Noor (2013 dalam (Farisi et al., 2020)) menjabarkan definisi kinerja karyawan secara lebih jelas bahwasanya kinerja merupakan prestasi karyawan atas kesuksesan dalam mencapai goals perusahaan pada periode tertentu dan membandingkannya dengan beberapa aspek seperti pencapaian, target, ataupun sasaran guna memenuhi ekspektasi yang diinginkan oleh perusahaan

Evaluasi kinerja digunakan untuk menilai pencapaian seseorang atas tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan oleh Robbins dan Coutler (2016 dalam (Ibrahim et al., 2021)) yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, sehingga ada 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur sebuah kinerja dari karyawan.

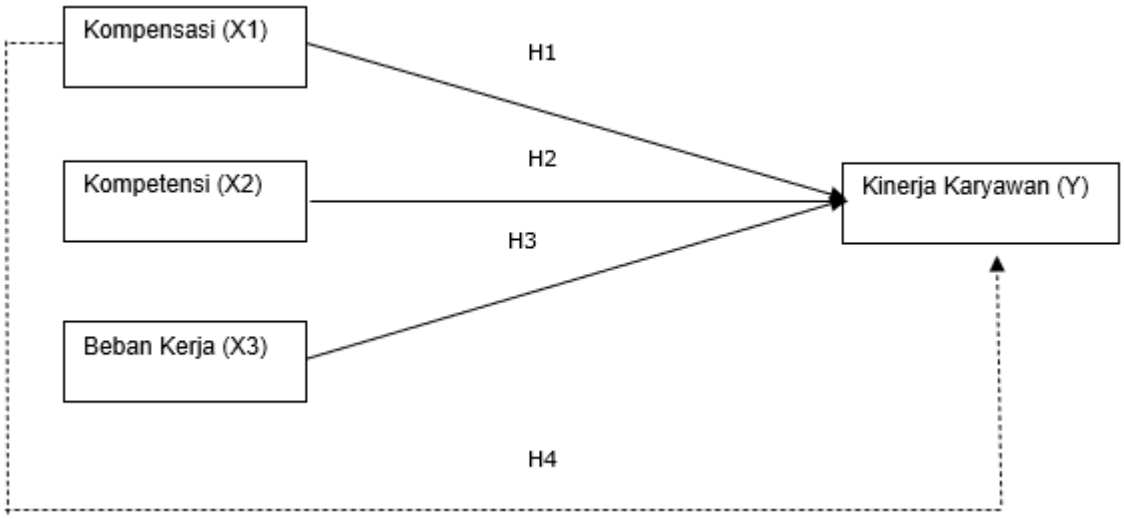
Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1 (H1): Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa.

2. Hipotesis 2 (H2): Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa.
3. Hipotesis 3 (H3): Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa.
4. Hipotesis 4 (H4): Kompensasi, kompetensi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian survei kuantitatif ini meneliti tentang pengaruh kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Metode kuantitatif dipilih karena data numerik dapat mengukur hubungan variabel secara objektif. Survei dapat mengumpulkan data primer dari personel, mendokumentasikan keadaan lapangan. Pendekatan ini menemukan pola hubungan dan menelaah akibat yang dimiliki variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Survei ini menggunakan kuesioner terstruktur agar responden dapat menjawab secara bebas dan konsisten tanpa melibatkan peneliti. Pendekatan ini memberikan hasil yang valid dan dapat digeneralisasi, terutama jika diikuti dengan teknik sampling yang tepat (Sugiyono, 2022). Survei dalam penelitian ini memungkinkan identifikasi area-area kritis yang mempengaruhi produktivitas, seperti ketidaksesuaian antara kebijakan kompensasi dan ekspektasi karyawan atau ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja. Selain itu, hasil analisis dapat digunakan untuk menyusun rekomendasi kebijakan berbasis data, yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan di sektor makanan dan minuman yang kompetitif. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk memberikan wawasan praktis dan ilmiah bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia.

Lokasi penelitian yang dicermati yakni di PT Adhya Nirwana Sentosa, Jl. Diponegoro No. 26, Kelurahan Tegalsari, Kecamatan Candisari, Kota Semarang, Jawa Tengah. Mengingat perusahaan ini bergerak di bidang industri makanan dan minuman, di mana kompensasi, kompetensi, dan beban kerja merupakan hal yang penting, maka lokasi ini dipilih karena

relevansinya dengan masalah penelitian. Perusahaan di Semarang, kota besar dan pusat perekonomian di Jawa Tengah, harus menjaga efisiensi dan kualitas layanan dalam iklim bisnis yang kompetitif. Penelitian ini akan meneliti seluruh divisi yang ada di PT Adhya Nirwana Sentosa. Alokasi beban kerja, penempatan staf, dan aturan remunerasi dapat memengaruhi kinerja di setiap divisi.

Penelitian ini melibatkan seluruh personel PT Adhya Nirwana Sentosa dari beberapa departemen dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda sebanyak 47 karyawan. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan total sampling yakni seluruh populasi merupakan jumlah sampel yang akan diteliti, sehingga sampel penelitian juga sama dengan jumlah populasi yakni sebanyak 47 responden.

Penelitian ini mengumpulkan data tentang kompensasi, kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan efisien dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, kuesioner memberikan ruang bagi responden untuk menjawab dengan bebas dan konsisten tanpa dipengaruhi oleh peneliti, sehingga meminimalkan bias (Sugiyono, 2022). Pertanyaan dalam kuesioner difokuskan pada pengalaman karyawan terkait kebijakan kompensasi, kecocokan kompetensi dengan tugas, serta persepsi mereka terhadap beban kerja dan kinerja yang dicapai. Perolehan hasil dari kuesioner akan dilakukan pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil

Deskriptif Statistik

Tabel 1. Deskriptif Statistik

	Min	Max	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Skewness
Kompensasi	13	50	37.26	43	45	10.834	-0.838
Kompetensi	13	47	36.09	41	45	10.826	-1.044
Beban Kerja	15	47	27.43	25	25	8.862	1.019
Kinerja	16	47	36.55	41	41	9.623	-1.134

Deskriptif statistik menunjukkan perangkaan dari setiap variabel, bahwa variabel Kompensasi memiliki jawaban rendah sebesar 13, jawaban tinggi sebesar 50, mean 37.26, nilai tengahnya 43, nilai yang paling sering muncul 45 dan st deviasi 10.834, dengan distribusi data yang sedikit miring ke kiri (skewness -0,838). Variabel Kompetensi jawaban rendahnya juga bernilai 13, jawaban tertingginya 47, rata-rata 36.09, nilai tengahnya 42, nilai yang paling sering muncul sama dengan variabel Kompensasi yakni 45, dan st deviasi 10.826, memiliki distribusi data yang miring ke kiri lebih tajam (skewness -1.044). Lain sisi pada variabel Beban Kerja jawaban paling rendah bernilai 15, jawaban tertinggi 47, rata-rata 27.43, nilai tengahnya 25, nilai yang paling sering muncul 25, dan st deviasi 8.862. Distribusi beban kerja berbeda dari dua variabel bebas yang lain yang lebih condong kekiri, namun beban kerja miring ke kanan (skewness 1.019). Terakhir, variabel Kinerja Karyawan memiliki jawaban rendahnya 16, jawaban maksimalnya 47, rata-rata 36.55, nilai tengah dan nilai yang paling sering muncul sama-sama bernilai 41, dan st deviasi 9.623, dengan distribusi yang juga miring ke kiri (skewness -1,134). Secara keseluruhan, data menunjukkan variasi yang cukup besar di setiap variabel dengan kecenderungan distribusi yang beragam.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	Kompensasi	Kompetensi	Beban Kerja	Kinerja		Keterangan
P1	0.818	0.701	0.532	0.633	>0.2876	Valid
P2	0.813	0.724	0.724	0.651		
P3	0.899	0.748	0.665	0.714		
P4	0.923	0.668	0.557	0.713		
P5	0.828	0.858	0.623	0.695		
P6	0.732	0.636	0.735	0.708		
P7	0.856	0.749	0.679	0.724		
P8	0.797	0.825	0.676	0.810		
P9	0.702	0.728	0.621	0.736		
P10	0.866	0.829	0.675	0.841		

Hasil uji validitas yang disajikan menggambarkan seluruh pernyataan untuk variabel Kompensasi, Kompetensi, Beban Kerja, dan Kinerja menunjukkan nilai korelasi yang signifikan. Sebanyak 47 responden yang digunakan dalam penelitian dan tingkat signifikansi two-tailed (α = 0.05), nilai r tabel yang digunakan sebagai pembanding adalah 0.2886, dimana angka ini didapat dari jumlah sampel – 2 (47 – 2 = 45) kemudian nilai 45 ini dicari r tabelnya dan mendapat r tabel sebesar 0.2876. Semua nilai korelasi pada tabel di atas lebih besar dari r tabel ini, yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
Kompensasi	0.946	>0.7	Reliabel
Kompetensi	0.911		
Beban Kerja	0.848		
Kinerja Karyawan	0.869		

Semua variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7 yang menandakan bahwa seluruh instrumen pengukuran untuk variabel Kompensasi, Kompetensi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel. Instrumen-instrumen tersebut dianggap memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi untuk mengukur variabel-variabel tersebut dalam penelitian.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coeff		Standardized Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. error			
(Constant)	29.751	8.308		3.581	0.001
Kompenasis	0.169	0.104	0.190	1.625	0.111
Kompetensi	0.338	0.129	0.380	2.629	0.012
Beban Kerja	-0.426	0.147	-0.391	-2.960	0.006

$$Kinerja = 29.751 + 0.169Kompensasi + 0.338Kompetensi - 0.426BebanKerja + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda dilihat pada kolom Unstandardized Coefficient pada kolom B (Beta). Intercept/konstanta yang menunjukkan angka 29.751 diinterpretasikan apabila seluruh variabel bebas memiliki jumlah nol akan membuat variabel terikat kinerja karyawan diprediksi naik sebanyak angka konstanta (29.751).

Koefisien Kompensasi sebesar 0.169 maka setiap kompensasi ditingkatkan oleh perusahaan kepada karyawannya maka kinerja juga ikut meningkat sebanyak 0.169 dan hubungan keduanya adalah positif. Koefisien Kompetensi sebesar 0.338 sama halnya dengan interpretasi pada koefisien regresi variabel kompensasi yakni setiap peningkatan 1-unit skor pada variabel Kompetensi akan meningkatkan nilai Kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa sebesar 0.338 dimana hasil ini hubungan keduanya positif. Koefisien regresi variabel beban kerja mendapat besaran nilai -0.426 maka setiap satuan peningkatan yang terjadi pada beban kerja karyawan akan menurunkan kinerja mereka dan hubungan keduanya adalah negative.

Determinasi Adjusted

Tabel 5. Determinasi Adjusted

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.914	0.835	0.824	4.042

Model regresi memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik karena nilainya mencapai 82,4% dari 100% yang menjelaskan kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa relative besar dipengaruhi oleh Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja. Nilai Adjusted R Square yang tinggi menunjukkan model stabil dan relevan. Sisa 17,6% dijelaskan oleh variabilitas lainnya.

Uji t

Tabel 6. Uji t

	Unstandardized Coeff		Standardized Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. error			
(Constant)	29.751	8.308		3.581	0.001
Kompenasis	0.169	0.104	0.190	1.625	0.111
Kompetensi	0.338	0.129	0.380	2.629	0.012
Beban Kerja	-0.426	0.147	-0.391	-2.960	0.006

Uji t atau uji hipotesis secara parsial mendapat hasil variabel Kompensasi (p = 0.111) tidak signifikan dikarenakan hasil uji hipotesis pada kolom signifikansi nilai p-value > 0.05. Deduksi yang diambil dari hasil hubungan ini adalah positif namun tidak signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa. Variabel Kompetensi (p = 0.012) berdasarkan p-value membuahkan hasil signifikan karena nilainya yang berada dibawah 0.05 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dapat dinyatakan bahwa kompetensi karyawan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa. Variabel Beban Kerja (p = 0.006) mendapat hasil statistik yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan karena nilai p-value nya lebih kecil dari 0.05, dapat dinyatakan bahwa meningkatnya beban kerja secara signifikan akan menurunkan kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa karena hubungannya yang negatif.

Uji F

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3557.215	3	1185.738	72.589	0,000
Residual	702.402	43	16.335		
Total	4259.617	46			

Model regresi dinyatakan signifikan (F = 72,58, p = 0,000) dengan cara membandingkan signifikansi hitung dan taraf signifikansi (0.05) itu sendiri. Nilai signifikansi hitung adalah 0.000 maka hasilnya signifikan dalam kajian statistik. Pengujian dengan ANOVA menggambarkan hubungan yang dilihat secara simultan dari variabel bebas terhadap terikatnya. Variabel kompensasi, kompetensi, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adhya Nirwana Sentosa secara simultan.

Pembahasan

Kajian pada subab ini akan menjabarkan hasil dari hipotesis penelitian yang telah diuji. Hipotesis pertama yakni pernyataan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa ditolak. Hasil uji t menunjukkan p-value yang lebih tinggi dari 0.05 yang adalah 0.111 sehingga meskipun koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif (0.169) hal ini tidak didukung dengan hasil statistik sehingga kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Ketidaksignfikanan ini bisa ditinjau dari hasil statistik deskriptif dari variabel kompensasi dimana distribusi kompensasi sedikit miring ke kiri (negative skewness -0.838), artinya sebagian besar karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang relatif rendah, namun ada beberapa karyawan yang merasa kompensasinya tinggi. Skor minimum 13 dan skor maksimum 50 dengan mean 37.26 dan standar deviasi 10.834 menggambarkan persepsi kompensasi di antara karyawan sangat bervariasi. Variasi yang tinggi dapat memperlemah hubungan antara kompensasi dan kinerja terutama jika sebagian besar karyawan melalui perasaan atau persepsi tidak puas dengan kompensasi yang terima, sedangkan hanya sebagian kecil yang merasa puas. Distribusi kompensasi yang tidak seimbang tersebut dapat menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja menjadi tidak terlihat secara signifikan karena kelompok karyawan yang merasa kompensasinya tinggi tidak cukup banyak untuk memengaruhi hasil regresi.

Menjawab hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa diterima. Hasil uji t mendapat nilai p-value lebih rendah dari 0.05 sehingga hasilnya signifikan, dan koefisien regresi yang menunjukkan angka yang positif (0.338) maka hubungannya pun positif. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa apabila sesuai dengan kemampuan dan jobdesk setiap karyawan maka secara positif dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Hasil penelitian ini didukung dengan kajian serupa mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan yang memuat informasi bahwa kompetensi adalah faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena keduanya memiliki korelasi yang positif (Prestiany & Ferine, 2024; Samroh, 2024). Hubungan positif signifikan pada kompetensi terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa kompetensi karyawan dan kesesuaiannya dengan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas individu, mengurangi beban pelatihan, dan mempercepat adaptasi di lingkungan kerja, pula apabila karyawan ditempatkan diluar kompetensinya maka akan berdampak pada terhambatnya adaptasi dan efisiensi operasional yang lebih luas lagi akan berdampak pada

kualitas dan kinerja dari perusahaan (Aryanta et al., 2019). Sehingga kompetensi adalah aspek yang krusial sebagaimana hasil signifikan yang membuktikannya terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa.

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa diterima. Koefisien regresi yang negatif (-0.426) memberikan hubungan yang negatif yakni ketika beban kerja tidak cukup berat (rendah) akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi, begitupun sebaliknya. Hasil koefisien regresi ini dipastikan dengan uji t bahwa hubungan negatif yang terjadi adalah signifikan berdasarkan nilai p-value 0.006 < 0.05. Persamaan hasil negatif signifikan beban kerja terjadap kinerja juga terjadi pada penelitian oleh Oktaviani et al. (2024) dimana beban kerja yang eksesif dapat menyebabkan kelelahan karyawan dan berdampak negatif pada kinerja. Berlaku juga dengan yang terjadi di PT Adhya Nirwana Sentosa bahwa beban kerja yang bersifat kelewat batas dapat menyebabkan tekanan pada diri pekerja dan penurunan produktivitas, sehingga keseimbangan beban kerja perlu diperhatikan karena beban kerja yang wajar dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan utamanya bila diimbangi dengan motivasi (Wulandari et al., 2024).

Hipotesis keempat menyatakan terdapat pengaruh bebarengan kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa diterima. Hasil statistik yang menyatakan signifikan diambil dari tabel ANOVA mendapat nilai sig. 0.000 jika dibandingkan dengan taraf Sig. 0.05 maka hasil ANOVA lebih kecil, karena perbandingannya yang lebih kecil maka hipotesis penelitian signifikan secara statistik. Pemaknaan hasil tersebut dinyatakan keseimbangan antara ketiga faktor yakni kompensasi, kompetensi, dan beban kerja sangat krusial dalam menentukan performa kerja karyawan pada PT Adhya Nirwana Sentosa. Pada nilai R-Square Adjusted variabel bebas memiliki kontribusi yang sangat kuat dari kompensasi yang memadai, kompetensi yang unggul, dan manajemen beban kerja yang efektif terhadap pencapaian kinerja karyawan yakni sebesar 83,4%. sinergi antara ketiga elemen ini memberikan fondasi yang kokoh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel bebas penelitian saling melengkapi dan menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja PT Adhya Nirwana Sentosa.

KESIMPULAN

Mencermati kajian yang telah dilakukan dapat dinyatakan kesimpulan penelitian dalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karayawan PT Adhya Nirwana Sentosa ditolak karena tidak memenuhi uji statsitik dengan hubungan positif namun tidak signifikan. Kompensasi yang diberikan PT Adhya Nirwana Sentosa berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tetapi perannya belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan. Ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap kompensasi (seperti upah lembur yang tidak sesuai dengan kontrak) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya.
2. Kesudahan uji statsitk kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa mendapat pengaruh positif signifikan. Penempatan karyawan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan kompetensi mereka dapat menghambat efektivitas operasional.
3. Kesudahan uji statsitik menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Beban kerja yang tidak merata seperti tugas tambahan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, menyebabkan stres, burnout, dan penurunan produktivitas karyawan.

4. Faktor penelitian variabel bebas kompensasi, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bebarengan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas kerja.

Saran

1. Perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi agar sesuai dengan kontrak dan harapan karyawan.
2. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan efisiensi dan mengurangi kebutuhan pelatihan yang berulang.
3. Perusahaan harus memastikan distribusi beban kerja yang adil di antara karyawan. Tugas-tugas tambahan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan perlu dialihkan kepada divisi yang bertanggung jawab.
4. Perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan yang mencakup kompensasi, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan beban kerja secara menyeluruh. Ketiga aspek ini harus berjalan seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

DAFTAR REFERENSI

Aryanta, I. K., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2019). Influence of Motivation on Job Stress , Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha, 6(2), 113–120. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22225/jj.6.2.1353.113-120

Awolusi, O. D., & Jayakody, S. S. (2021). Exploring the Impact of Human Resource Management Practices on Employee's Retention: Evidence from the Food and Beverage Industry in the State of Qatar. Journal of Social and Development Sciences, 12(2), 45–64. https://doi.org/10.22610/jsds.v12i4(S).3203

Barantsova, I., Kotova, O., Vorovka, M., Protsenko, A., & Sukhanova, A. (2022). COMPETENCE AS A CONCEPT IN PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS. Sprin Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 1(6), 294–299. https://doi.org/https://doi.org/10.55559/sjahss.v1i06.31

Cho, C., Shin, S., Jeon, H., & Yoon, S. (2020). QoS-Aware Workload Distribution in Hierarchical Edge Clouds: A Reinforcement Learning Approach. IEEE Access, 8, 193297–193313. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3033421

Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. International Journal of Business, Law, and Education, 4(2), 569–586. https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi (M. T. Multazam & M. Darmawan (eds.)). Umsida Press.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). BPFE.

Helvy Yunida, Riyadi, & Sarifah, I. (2023). Meta Analysis of the Influence of Training on Work Productivity. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 2(6), 2605–2618. https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i6.4464

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173–180. https://doi.org/10.31599/dn4eq582

Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. Jurnal Mirai Managemnt, 6(1), 2597–4084.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369

Kandemir, C., & Handley, H. A. H. (2019). Work process improvement through simulation optimization of task assignment and mental workload. Comput Math Organ Theory, 25, 389–427. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10588-018-9275-7

Kim, H. S., & Jang, S. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. International Journal of Hospitality Management, 88, 102513. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. Int J Environ Res Public Health, 16(20), 3803. https://doi.org/10.3390/ijerph16203803

Miah, M. M. (2021). The Relationship between Extrinsic Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Employee Job Satisfaction. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 117. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i7/10471

Nopiani, P., & Narimawati, U. (2022). The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City. Journal of Economics, Management, Business and Accounting, 2(2), 119–126. https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8201

Oktaviani, N. D., Satria, R. O., Adinata, U. W. S., Sukmalana, S., Supartini, T., & Titi, T. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance. Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship, 2(1), 85–95. https://doi.org/https://doi.org/10.55208/jeme.v2i1.160

Prestiany, N., & Ferine, K. F. (2024). The Effect of Competence on Performance With Training as an Intervening Variable in Regional Apparatus North Sumatra Province. International Journal of Society and Law, 2(2), 497–508. https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i2.164

Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Dzikri Abadi, M., Darianto, D., & Liliana, D. (2022). The Role of Burnout between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. KnE Social Sciences, 2022, 70–85. https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11210

Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. European Journal of Business and Management Research, 7(2), 212–215. https://doi.org/https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310

S.A., N. (2024). GENESIS OF THE CONCEPTS OF "COMPETENCE" AND "COMPETENCY" IN PEDAGOGICAL THOUGHT. Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Education. Social and Behavioural Sciences, 1(12), 220–230. https://doi.org/https://doi.org/10.32755/sjeducation.2024.01.220

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Inovator: Jurnal Manajemen, 9(1), 23–29.

Samroh. (2024). The Influence of Competence, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Hibaindo ArmadaMotor. Southeast Asian Journal of Management and Research, 2(4), 250–265. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-492-1_20

Siddiqui, M. U., & Vishwakarma, V. (2023). Impact of Compensation Practice on Employee Informatics a study of Vindhyanchal NTPC Singrauli (M.P.). International Journal of Advance in Social Science, 11(4), 0–203. https://doi.org/10.52711/2454-2679.2023.00032

Sjahruddin, H., Nugraha, J. P., Nurbakti, R., Yakup, Y., & Jayanto, I. (2023). Influence of Employee Competency and Work Placement Analysis on Increasing Employee Productivity. Quantitative Economics and Management Studies, 4(2), 314–322. https://doi.org/10.35877/454ri.qems1566

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344

Webster, C. S., & Weller, J. M. (2018). Self-reported ratings appear to be the best for workload measurement. BMJ Simul Technol Enhanc Learn. BMJ Simul Technol Enhanc Learn, 4(3), 108–109. https://doi.org/10.1136/bmjstel-2018-000330

Wibowo, P. A., Rahimah, S. B., & Muchtar, I. N. (2023). Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Tatalaksana di UNISBA. Bandung Conference Series: Medical Science, 3(1). https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsms.v3i1.6656

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Wiedner, J. (2022). Political and Social Consequences of Qualification Mismatches: A Bounding Approach to Status Inconsistency. Social Forces, 101(1), 150–175. https://doi.org/10.1093/sf/soab120

Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). the Influence of Competency on Employee Performance: (a Literature Review). International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 1(6), 920–931. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118

Winarni, R. S. D. (2022). DECENT COMPENSATION SUPPORTS MOTIVATION EMPLOYEE WORK. International Journal of Multidisciplinary Research and Literature, 1(2), 170–174. https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijomral.v1i2.19

Wulandari, A., Siregar, L. D., & WK, W. F. (2024). The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch. In 8th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference, KnE Social Sciences, 540–552. https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16125

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2(1), 01–15.