

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Asri Ayu Adisti<sup>1\*</sup>, Ni Nyoman Sawitri<sup>2</sup>, Dovina Navanti<sup>3</sup>, Hapzi Ali<sup>4</sup>,  
Muhammad Asif Khan<sup>5</sup>**

<sup>1)</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [asria9748@gmail.com](mailto:asria9748@gmail.com)

<sup>2)</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3)</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>4)</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

<sup>5)</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [baristerasi@yahoo.com](mailto:baristerasi@yahoo.com)

Corresponding Author: Asri Ayu Adisti<sup>1</sup>

**Abstract:** This article provides a detailed literature review regarding the influence of workload and compensation on employee performance. This article examines theoretical concepts, empirical findings and identifies the relationship between workload and compensation on employee performance and individual performance results using a literature synthesis. Based on the literature review, there is strong evidence that what can improve performance and compensation is the appropriateness of the workload given based on individual abilities. Excessive workload can cause fatigue and decreased performance. Apart from that, providing compensation in accordance with the performance given by employees also has a big influence on employee performance.

**Keyword:** Employee Performance, Workload, Compensation

**Abstrak:** Artikel ini memberikan tinjauan literatur rinci terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. artikel ini mengkaji konsep teoritis, temuan empiris dan mengidentifikasi kaitan bebna kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta hsil performa individu menggunakan sintesis literatur. Berdasarkan tinjauan literatur terdapat bukti kuat bahwa hal yang dapat meningkatkan kinerja dan kompensasi ialah kesesuaian beban kerja yang diberi berdasarkan kemampuan individu. Tanggungan berlebih pada beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Handoko, 2001:133). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat dan kreativitas serta memberikan tenaga dan usaha yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kelangsungan perusahaan, sehingga

perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Putra et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Diantara faktor-faktor yang telah disebutkan, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawannya dan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi di beberapa perusahaan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang diakibatkan oleh terbatasnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Menurut koesmowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. (Marisya, 2022).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi mengacu pada imbalan dalam bentuk uang/barang atas hasil kinerjanya kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi dapat menimbulkan dampak positif pada karyawan dan perusahaan. (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk bonus uang lembur adalah penilaian terhadap pengorbanan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, karyawan berharap kompensasi yang diterima sebanding dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

## METODE

Dalam karya ilmiah ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik deskriptif menurut Sugiyono (2019:147) adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan cara meringkas atau menjelaskan data yang telah diperoleh apa adanya tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau kesimpulan umum.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder sebagai landasan akan masalah yang di teliti, dan juga peneliti menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner, yang kemudian langsung dikumpulkan dari sumber asli dan diolah dengan menggunakan metode tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **KINERJA KARYAWAN**

kinerja menurut helfert dalam (Prawira et al., 2023) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perbuatan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja adalah hasil seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran krteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. (Randio et al., 2023)

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator kinerja menurut Hasibuan (2019) dalam (Mia Miranti, 2023) sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja
  - (a) Kerapian merupakan suatu perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja terlihat rapi dan bagus, (b) ketelitian merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu benar tanpa melakukan kesalahan.
- 2) Kualitas Kerja
  - (a) hasil kerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sehingga hasilnya baik dan memuaskan, (b) ketepatan merupakan kemampuan seseorang untuk mengarahkan suatu gerak kesesuaian sasaran dengan tujuan yang diharapkan, (c) keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan cermat.

### **BEBAN KERJA**

Menurut Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang signifikan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan atau banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi .

Menurut Retnowati (2015:1) beban kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja bertujuan untuk mengetahui berapa jumlah waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu kinerja dalam perusahaan.

Menurut Tarwaka (2011:106) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang mencakup pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (Romadhon, A. R., Mochklas, M., & Hadi, 2023)

Menurut (coesmowidjojo, 2017) dalam (Maulani, 2024) indikator-indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan, adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2) Penggunaan waktu kerja, seharusnya sesuai SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
- 3) Target yang harus di capai, dibutuhkan penetapan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2016:67) semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas layanan. Menurut Sedarmayanti (2017:263) kompensasi adalah segala sesuatu diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka yang diberikan kepada perusahaan dianggap remunerasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja baik berupa uang, barang, atau lainnya untuk memenuhi kebutuhan pekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. (Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, 2023)

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja disuatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. (Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, 2024)

Menurut handoko kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atau balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut H Kara (2014) kompensasi merupakan bonus imbalan yang berbentuk komisi upah dan benda pribadi atau bukan pribadi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. (Paraswati et al., 2023)

Menurut Umar (2007:16) mengemukakan indikator-indikator kompensasi adalah yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Upah
- 5) Premi
- 6) Asuransi

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Winoto & Perkasa, 2024)	Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pologadung	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel stress kerja dan lingkungan kerja
2	(Hasia & Sugiyanto, 2024)	Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel stres kerja
3	(Teddy et al., 2024)	Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel kepuasan kerja dan work life balance
4	(Firjatullah et al., 2023)	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel lingkungan kerja dan budaya kerja
5	(Ningtyas, A. A., & Jauhari, 2024)	Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud Gazmanindo Kediri	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel konflik kerja dan stres kerja

6	(Mutaqin et al., 2024)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sukses Mandiri	Terdapat persamaan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel beban kerja
7	(Damayanti, 2024)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ di Padang dengan Motivasi Sebagai Mediasi	Terdapat persamaan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel beban kerja
8	(Yuningsih & Silaningsih, 2020)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Darutaqwa (Toserba Selamat)	Terdapat persamaan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel beban kerja
9	(Safiih, A. R., & Fahmi, 2023)	Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta	Terdapat persamaan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel budaya organisasi
10	(Syach et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi,Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan pada variabel kompensasi dan beban kerja	Perbedaan pada variabel disiplin kerja

## PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel literature review ini dalam konsentrasi manajemen pemasaran adalah :

## **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah faktor penting yang secara langsung mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya di tempat kerja. Ketika beban kerja diberikan terlalu berlebihan, kinerja karyawan dapat menurun. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan karyawan dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang telalu tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Utomo et al., 2024), (Teddy et al., 2024), dan (Zulham Putranto & Wijaya, 2024)

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

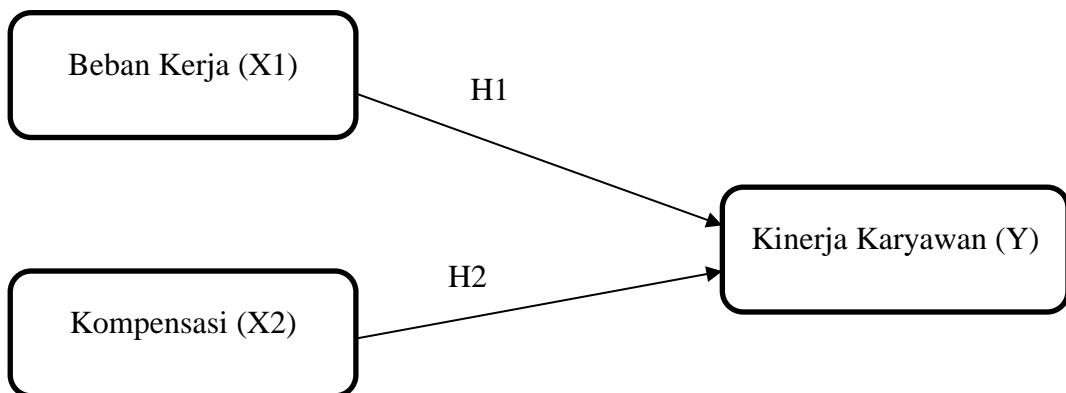
Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan/organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan karena sebagai dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga yang dituangkan dalam surat kontrak kerja. kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawannya.

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (Jeramu & Ngawang, 2023), (Marisanda et al., 2023), dan (Naga & Herawati, 2023)

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



**Figure 1: Conceptual Framework**

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan karyawan dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang telalu tinggi.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan karena sebagai dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.

## REFERENSI

- Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ di Padang dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *2(c)*, 84–93.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2(1)*, 01–10.
- Hasia, Y. F., & Sugiyanto, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, *2(1)*, 15–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3326>
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 172–179. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.649>
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset ...*, 1(2). <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/250%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/download/250/250>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maulani, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dentalcare Solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2065–2072.
- Mia Miranti, D. H. P. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. 1, 35–52.
- Mutaqin, Basyid, A., & Marsudi. (2024). PPENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SUKSES MANDIRI. *Jurnremi : Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657–660.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4, 1742–1766.
- Ningtyas, A. A., & Jauhari, A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD GAZMANINDO KEDIRI. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(6).
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada era pandemi. 2(2), 127–150.
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature Review : Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 352. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336>
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1136>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Randio, N. P., Moonti, U., & Koniyo, A. A. R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Radia. 1(1), 1–9.
- Romadhon, A. R., Mochklas, M., & Hadi, S. (2023). Dampak pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja buruh panen kelapa sawit di desa sigenti selatan 1,2,3. Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(2), 3(2), 161–169.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama area tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 115–139. <http://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/114>
- Setyo Widodo, D., & 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>
- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI,BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2(5), 76–81.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(November 2022), 3408–3420.
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Yuningsih, E., & Silaningsih, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Darutaqwa (Toserba Selamat). *Widina Bhakti Persada*, 6(3), 182. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=b1cAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA49&dq=manajemen+sdm+manajemen+keuangan&ots=UV7-V5XTID&sig=ARJGNAAom4lkeYopvyA1xUiQc04>
- Zulham Putranto, C., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, Vol. 10, No. 01, 39–56.