

**Effect of Workload and Compensation on Commitment and Employee Performance at PT. Rubber Wood Industries Indo, Siak Hulu District, Kampar Regency**

**Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Rubber Wood Industries Indo, Kecamatan Siak Hulu , Kabupaten Kampar**

**Ervi Anggriyanti<sup>1</sup>, Jumiati Sasmita<sup>2</sup>, Daviq Chairilisyah<sup>3</sup>**

Universitas Lancang Kuning<sup>1,2,3</sup>

[ervianggriyanti123@gmail.com](mailto:ervianggriyanti123@gmail.com)

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee commitment and employee performance. To determine the effect of workload and compensation on employee performance through employee commitment. And to determine the effect of commitment on employee performance. The population in this study are all employees of PT. Rubber Wood Industries Indo, Siak Hulu District, Kampar Regency, totaling 70 people. The sample that represents the total population is as many as 70 employees. The data analysis technique used in this research is path analysis, using SPSS software. The results showed that workload had an effect on employee commitment. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect on employee commitment. Workload affects employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance. Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance through employee commitment.*

**Keywords:** Workload, Compensation, Commitment, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Serta untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 70 orang. Sampel yang mewakili jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*, dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII) Kecamatan Siak Hulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu mentah menjadi kayu siap jadi yang di kirim ke luar negeri maupun dalam negeri yang nantinya akan di olah oleh penerima menjadi lemari, meja

dan *furniture*. Untuk memenuhi permintaan para pelanggannya, maka diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Wulandari (2011) mengatakan bahwa sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penentu untuk keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk melihat kinerja Karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Rekapitulasi Sasaran Kinerja Individu (SKI) Karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Tahun 2016-2020**

Tahun	Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Tidak Baik	Jumlah
2016	19	30,6%	27	43,5%	16	25,8%	-	62
2017	17	27%	29	46%	17	27%	-	63
2018	15	23,4%	30	46,9%	19	29,7%	-	64
2019	13	19,1%	35	51,5%	20	29,4%	-	68
2020	10	14,3%	37	52,9%	23	32,9%	-	70

*Sumber* : PT. Rubber Wood Industries Indo, 2021

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja (SKI) berdasarkan target, kualitas, waktu dan ketaatan yang dilakukan terhadap karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo pada tahun 2016-2020, masih banyak karyawan yang memperoleh nilai dengan predikat baik, kemudian untuk predikat kategori sangat baik dari tahun ke tahun semakin menurun, namun predikat cukup baik meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo belum memenuhi target dari perusahaan, dimana target dari perusahaan yang diinginkan oleh pimpinan adalah kinerja karyawan termasuk kategori sangat baik. Tentu ini merupakan suatu tantangan bagi PT. Rubber Wood Industries Indo untuk mewujudkan hal tersebut, mengingat jumlah karyawan yang berada pada predikat cukup baik dan baik masih banyak untuk mencapai kategori sangat baik.

Menurut Robbins (2010:123), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: komitmen dan kompensasi. Sedangkan pendapat yang sama dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja, komitmen dan kompensasi. Selanjutnya menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:202) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan komitmen.

Karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktifitas perusahaan. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing para *kompetitor* nya. Salah satu bentuk masalah yang sering muncul dalam organisasi perusahaan mengelola sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi dan stres kerja yang dialami karyawan sehingga berpengaruh terhadap komitmen karyawan dan dampak pada kinerja karyawan tersebut.

Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pribadi karyawan, lingkungan kerja dan organisasi

yang handal, faktor tersebut berhubungan erat dengan *variabel* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kompensasi.

Komitmen karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII) Kecamatan Siak Hulu terhadap organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Rekapitulasi Target dan Realisasi Pada PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII) Kecamatan Siak Hulu Tahun 2016-2020**

Tahun	Target	Realisasi
2016	100%	85,69%
2017	100%	81,24%
2018	100%	80,12%
2019	100%	79,88%
2020	100%	69,98%

Sumber: PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII) Kecamatan Siak Hulu, 2021

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa setiap tahunnya para karyawan belum bisa mencapai target yang telah diberikan perusahaan dan kurang bersemangatnya para karyawan dalam mencapai target tersebut. Hal ini dikarenakan target karyawan yang diberikan perusahaan tanpa melihat bagaimana beban kerja yang dihadapi karyawan dilapangan yang mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut.

Selain itu, beban kerja yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Setyawan dan Kuswati (2008) mengatakan bahwa apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan Shan, *et., al* (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke

Selain beban kerja kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai sebagai alat/strategi bagi perusahaan dalam mencari karyawan yang berkualitas, sebagai alat untuk mengarahkan perilaku yang diinginkan dan dapat dipakai komitmen karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang ada, namun dapat juga menjadi sumber ketidak puasan apabila strategi yang diterapkan tidak tepat misalnya perusahaan telah memberikan kompensasi (gaji/upah) yang tinggi tetapi kurang memikirkan kesejahteraan dimasa mendatang (saat purna bakti), kebijakan seperti ini akan mengurangi loyalitas karyawan kepada perusahaan dan berakibat rendahnya komitmen serta berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas karyawannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *reasearch gap* diatas, penelitian ini sangatlah penting. Maka penelitian ini di fokuskan untuk mempengaruhi bagaimana komitmen dan kinerja karyawan di PT. Rubber Wood Industries Indo sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar".

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen untuk satu atau beberapa periode tertentu. Hasibuan (2011:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Wibowo (2014) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Amir (2015:83) kinerja pegawai adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2017:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Priansa (2016:269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Selanjutnya Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Machasin, (2017) kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas pada periode waktu pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan.

### **Komitmen**

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins,2007 (dalam george,2017) menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Edison, Anwar dan Komariyah (2017) menyatakan komitmen merupakan dorongan emosional dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin karir nya maju dan berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi untuk meningkatkan kompetensi. Sutrisno (2011:296) komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja. Sunarto (2008:25) komitmen karyawan adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam karyawan dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas komitmen merupakan seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam meningkatkan kerja dan tetap tinggal dalam perusahaan tersebut.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah besaran karyawanan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008:44). Menurut Kasmir (2016:40) analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi pegawai dan perusahaan.

Everly & Girdano (2011:384-389) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebihan secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres karyawan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif adalah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin dengan cermat dan tepat pada saat tertentu, dalam hal waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu menimbulkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang maka ini merupakan cermin adanya beban berlebih kuantitatif.

Menurut Munandar (2011:387) beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan semangat kerja yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dia "tidak maju-maju" dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari karyawan. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan.

### **Kompensasi**

Menurut Husein Umar dalam buku Sunyoto (2012) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Di sini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas karyawan dan lain sebagainya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah hubungan bekerja. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai atau karyawan, baik dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Handoko (2011:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai baik berupa uang atau jasa yang diberikan oleh setiap perusahaan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi.

### **Kerangka Penelitian**

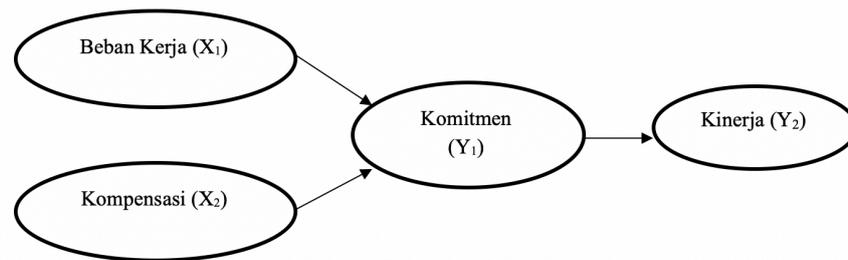
Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kinerja karyawannya secara maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi tercapainya target pekerjaan.

Kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja berbeda-beda. Tidak semua karyawan mampu mengatasi beban kerja sama. Begitu juga yang terjadi pada karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII), beban kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat penyelesaian kerja mereka, sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Kondisi pekerjaan yang menurut mereka melebihi kemampuan mereka dalam mencapai target mengakibatkan tidak maksimalnya hasil kerja mereka. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian karyawan harus bekerja lebih untuk mencapai target penyelesaian kerja mereka.

Peran serta kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka demi mencapai target pekerjaan mereka. Demikian juga yang terjadi pada karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo (RWII) Kecamatan Siak Hulu, kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Apabila karyawan merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengorbanan mereka, maka akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2016) Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Juniati (2018) Beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Beban kerja secara signifikan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan pada pendapat ahli di atas dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan
3. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen
6. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen
7. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### 3. Metode Penelitian

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

#### Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner dengan karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Data tersebut mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen dan kinerja pada karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

#### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain singkatan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 70 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain populasi merupakan suatu bagian atau bertindak sebagai perwakilan

dari populasi yang ada sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel tersebut dapat di generalisasikan pada populasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Hal ini didasarkan pada pengambilan sampel yang dilakukan secara sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang karyawan.

### Teknik Analisis Data

Menurut Ridwan dan Engkos (2015:2) *path analisis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Manfaat *path analisis* diantara untuk:

1. Memberikan penjelasan atau *explanation* terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X) dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif.
3. Untuk mengetahui faktor determinan yaitu penentu variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
4. Pengujian model, dengan menggunakan *theory trimming* baik untuk uji reliabilitas dari konsep yang sudah ada maupun konsep baru.

### Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel (*sobel test*). Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening. Nilai koefisien  $ab = (c-c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. Standar error koefisien  $a$  dan  $b$  dituliskan dengan  $S_a$  dan  $S_b$  dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung adalah  $S_{ab}$  yang dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk signifikansi tidak langsung, perlu dihitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Hasil hitung  $t$  dibandingkan dengan  $t$  Tabel, jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  Tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Kecocokan (*Goodness Of Fit*)

*Goodness Of Fit* adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang diharapkan atau teori – teori distribusi. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari nilai  $R^2$  dan signifikansi Uji F

## Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan**

Model	Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig
1	Komitmen karyawan, Beban Kerja, Kompensasi	68,943	2,74	0,000

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada tabel 3 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 68,943$  dan nilai sig = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 68,943 > F_{tabel} = 2,74$  dan nilai sig = 0,000 < 0,05, artinya variabel kompensasi, beban kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.17

**Tabel 4 Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2**

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
1	0,665	0,443	0,426
2	0,871	0,758	0,747

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 4 diatas dapat diketahui besar *adjusted R square* ( $R^2$ ) adalah 0.426 dan 0.747. Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,855. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kompensasi, Beban Kerja dan komitmen karyawan sebesar 85.5% dan sisanya sebesar 14.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

## Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 70 orang.

## Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

## Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan (Y1). Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai f hitung dengan f Tabel, maka nilai  $f_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan  $f_{tabel} = n - k - 1$ ; k, 70-2-1 ; 67 yang mana didapat angka sebesar 3.04. Hasil analisa statistik uji f dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan Struktural 1**

Model	Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig
1	Beban Kerja, Kompensasi	26,595	3,13	0,000

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 5 memperlihatkan Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada tabel 4.18 menunjukkan nilai  $f_{hitung} = 26,595 > f_{tabel} = 3,13$  dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi dan beban kerja, berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel komitmen karyawan.

#### Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial Struktur 1**

No.	Variabel	Koefisien Path	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	sig
1	Beban Kerja	0,374	3,440	1,995	0,001
2	Kompensasi	0,383	3,528	1,995	0,001

Sumber : Data Olahan, 2021

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap komitmen karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,374 dan nilai t hitung sebesar 3,440 > dari t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan dapat diterima.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,383 dan nilai t hitung sebesar 3,528 > dari t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dapat diterima.

#### Persamaan Struktural 2

Persamaan Struktural 2 akan mendapatkan pengaruh secara bersama-sama (Uji F), pengaruh secara individual (uji t) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja Karyawan. Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan Struktur 2**

Model	Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig
1	Beban Kerja, Kompensasi	68,943	2,74	0,000

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 7 diperoleh hasil penelitian dengan nilai  $f_{hitung} = 68,943$  dan nilai  $sig = 0,000$ , yang mana nilai f hitung lebih besar dari nilai f Tabel sebesar 2,74 dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi, beban kerja, dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Persamaan Struktural 2 ( $Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$ ). hasil perhitungan pengaruh dapat dilihat pada Tabel 4.22

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial Model 2**

No.	Variabel	Koefisien Path	t hitung	ttabel	sig
1	Beban Kerja	0,408	5,217	1,995	0,000
2	Kompensasi	0,368	4,688	1,995	0,000
3	Komitmen	0,252	3,111	1,995	0,003

Sumber: Data Olahan, 2021

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari Tabel 8 diperoleh nilai koefisien jalur 0,408 dan nilai t hitung sebesar 5,217 > dari t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 8 memperlihatkan nilai koefisien jalur 0,368 dan nilai t hitung sebesar 4,688 > dari t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien jalur variable komitmen karyawan sebesar 0,252 dan nilai t hitung sebesar 3,111 > dari t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### **Uji Sobel test**

Uji sobel test dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel beban kerja terhadap komitmen karyawan sebesar 0.374 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.252. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.094 ( $0.252 \times 0.374$ ). Hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening komitmen karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 1**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.374	Sobel test: 2.79869378	0.03367571	0.00513098
b	0.252	Aroian test: 2.75507621	0.03420885	0.00586785
s <sub>a</sub>	0.094	Goodman test: 2.84445081	0.03313399	0.00444881
s <sub>b</sub>	0.064	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari hasil uji Sobel test menunjukkan t hitung = 2,798 > dari t tabel = 1,995, dan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur untuk variabel kompensasi terhadap komitmen karyawan sebesar 0.383 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.252. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.097 (0.252 x 0.383). Adapun hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening komitmen karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 2**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.383	Sobel test: 2.74476166	0.03516371	0.00605549
b	0.252	Aroian test: 2.70037212	0.03574174	0.0069262
s <sub>a</sub>	0.097	Goodman test: 2.7914148	0.03457602	0.00524782
s <sub>b</sub>	0.066	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = 2,744 > dari t tabel = 1,995 dan nilai signifikan sebesar 0.006 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan

**5. Penutup  
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil sebagai berikut : 1) Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. 7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Dalam hal kinerja karyawan, PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar hendaknya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja karyawan, hal ini bisa dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang diproses oleh karyawan tersebut. 2) Dalam hal komitmen karyawan, pihak PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar hendaknya selalu memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara melibatkan karyawan dalam segala aktivitas perusahaan yang terkait dengan bidang kerja demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. 3) Dalam hal beban kerja, PT.

Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar hendaknya memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan atau bagian, dengan cara memberikan target kerja kemauan dan harapan, karena dengan begitu maka pekerjaan akan cepat terselesaikan. 4) Dalam hal kompensasi, PT. Rubber Wood Industries Indo Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar hendaknya selain dalam bentuk uang hendaknya perusahaan memberikan kompensasi non finansial dengan memberikan fasilitas kesehatan (BPJS) kepada semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, karena sebagian karyawan masih ada yang belum mendapatkan tunjangan tersebut. 5) Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan serta memperkuat komitmen karyawan seperti variabel pengalaman kerja, diklat dan lain sebagainya.

#### Daftar Pustaka

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Anindthia dan Arif. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisin Ethical PT Pharos Indonesia
- Apriyanti. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang. *Jurnal JIBEKA*. 1(1) : 10 –13.
- Arifin, M. Zainal. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan
- Dharmawan, Didit. (2011). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Evelyne, Ngari. (2018). Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms, Kenya. *Journal of Human Resource Management* 2018; 6(2) : 78-84
- George, (2017). Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan
- George, Massora. (2017). Pengaruh Komitmen karyawan, Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Pengajar Purwa Caraka Music Studio Yogyakarta
- Gitria dan Martono. (2015). Kerjaan, Pengaruh Karakteristik Pengembangan dan Beban kerja terhadap Komitmen Organisasional
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert. (2013). *Behavior in Organizations*, 8th edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Handoko. (2019). The Mediating Role Of Compensation To The Effect Of Work Competency And Workload On Organizational Commitment Civil Servant: The Study Of Regional Civil Service Agency In East Java Province
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hestin, Yolanda. (2015). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama
- Juniati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

- Ma. (2015). Presence, workload and performance effects of synthetic environment design factors
- Machasin. (2018). *Perilaku Organisasi*. UR Press Pekanbaru.
- Maharisa, Ira. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau*. Tesis Universitas Riau.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Ashar, Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawab. (2015). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan
- Permana, Audi. (2020). The role of workload moderation on the effect of compensation on performance in PT. Kereta api indonesia (persero. Proceeding: 2020, ICOBUSS)
- Pranaputra, Randy Dwi. (2019). The Effect of Workload and Compensation on Motivation and the Implication on Employee Performance of Directorate General of Postal Devices and Resource and Informatics Ministry of Communication and Informatics Republic of Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 4(2).
- Priansa, Donni Juni. (2011). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Prihatini, L. D. (2007). *Analisis hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja. Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis,
- Prima. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Petco Pratama Semarang
- Ridwan Engkos dan Kuncoro, Achmad. (2015). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung,. Penerbit Mandar Maju .
- Setyawan, Agus dan Kuswati, Rini. (2008). *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN 1410-4751 Hal. 109-116
- Shan, S.S.H.etal. (2011). *Workload and Performance of Employees. Interdisciplinary. Journal of Contemporary Research in Business. Vol 3, No. 5*
- Simamora, Henry. (2013). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang. (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Edisi 2)*, Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Subekti, E. S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan
- Sunarto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus
- Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CAPS : Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Syafira, Dwi Darma. (2016). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi SDI PT. Bank Bri Syariah Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 4 No. 1 Mei 2016
- Tarwaka, Solichul H.B, Lilik S. (2011). *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Utami, Hamidah Nayati. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(2): 153-166
- Utomo. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja*. Rineka Cipta
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Yolanda, A. P. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibiria*, 1(1), 1–7.