

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ALBIRA
JAYA PLASTINDO KABUPATEN BEKASI**

Dewina Salsabila Sayyida Haqi¹, Ari Sulistyowati², Bayu Seno Pitoyo³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: dewinasalsabila10@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 1 Agustus 2026	Accepted: 2 Agustus 2026	Published: 3 Agustus 2026

ABSTRAK

Dewina Salsabila Sayyida Haqi, 202210325397, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Albira Jaya Plastindo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Albira Jaya Plastindo sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, serta peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Albira Jaya Plastindo.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Dewina Salsabila Sayyida Haqi, 202210325397, this study aims to analyze the effect of workload and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Albira Jaya Plastindo. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of all employees of PT. Albira Jaya Plastindo. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires distributed directly to the respondents. The data were analyzed using *Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS)* with the assistance of SmartPLS software. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction mediates the effect of workload on employee and job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance. Therefore, appropriate workload management, fair and competitive compensation, and increased job satisfaction are important factors in improving employee performance at PT. Albira Jaya Plastindo.

Keywords: Workload, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Pendahuluan

Persaingan industri yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh potensi bisnis dan kompetensi internal mereka. Dibalik ketatnya persaingan tersebut, sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Menurut (Wahyuni et al., 2023) bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi, suatu perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan baik atau tumbuh dan berkembang. Menyadari bahwa manusia menyalurkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang

diharapkan (Labbase et al., 2023). Maka perusahaan harus mampu mengarahkan sumber daya manusianya dengan cara yang paling efektif dan efisien, dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara optimal apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Pahira & Rinaldy, 2023).

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Tingginya persaingan dalam sektor manufaktur menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dan modal, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan operasional karena berperan langsung dalam proses produksi, pengendalian kualitas, hingga pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan manufaktur untuk mempertahankan daya saingnya (Amelyawati, 2023)

Perbedaan tingkat kinerja karyawan antar perusahaan menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun kapasitas produksi, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya (Amalia & Novie, 2023). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi sekalipun tidak akan mampu memberikan kinerja yang optimal apabila perusahaan belum mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, diantaranya beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja (Purba & Novalina, 2022).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang digunakan perusahaan untuk menilai efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Amelyawati, 2023). Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target organisasi (Shobirin & Siharis, 2022). Tingkat kinerja yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai target produksi, meningkatkan kualitas produk, dan memperkuat posisi kompetitif di pasar. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, peningkatan tingkat kesalahan produksi, pemborosan sumber daya, serta menurunnya kepuasan pelanggan (Kartikasari & Irbayuni, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya.

Dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT. Albira Jaya Plastindo, kinerja karyawan tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi, menjaga kualitas hasil kerja, mematuhi standar operasional prosedur (SOP), serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu (Dewi, 2023). Namun, dalam praktiknya kinerja karyawan sering kali menghadapi berbagai kendala yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Beban kerja yang tepat akan membantu perusahaan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan emosional karyawan sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi (Nurhidayat, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara efektif agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, beban kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi hak karyawan, tetapi juga menjadi strategi organisasi (Aji & Ahmadi, 2024). Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan,

menurunkan motivasi kerja, bahkan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Aji & Ahmadi, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang tepat menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal (Amanah, 2026).

Secara teoritis, kepuasan kerja dipandang sebagai mekanisme yang mampu menjembatani hubungan antara kebijakan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh beban kerja sesuai dengan kapasitasnya serta menerima kompensasi yang adil akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingginya kepuasan kerja tersebut akan mendorong munculnya motivasi, loyalitas, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih optimal (Aji & Ahmadi, 2024). Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan tingkat kelelahan kerja (Nurhidayat, 2025). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja justru mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan (Nurhidayat, 2025).

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Angkat et al., 2025). Dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT. Albira Jaya Plastindo, beban kerja berkaitan erat dengan pencapaian target produksi, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam mempertahankan kualitas produk. Fenomena yang sering terjadi di lingkungan industri menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan tingkat stres kerja, dan menurunkan efektivitas penyelesaian pekerjaan (Faozan et al., 2026). Sebaliknya, beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta pencapaian kinerja yang lebih optimal (Atikah, 2023).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayat, 2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainnah, 2026) juga menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan efektivitas kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Nasution et al., 2026) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan kelelahan dan tekanan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada perusahaan manufaktur seperti PT. Albira Jaya Plastindo.

Menurut (Zulkarnain et al., 2024), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dalam perusahaan manufaktur, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya produktivitas dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Siagian, 2023). Dalam organisasi modern, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh beban kerja yang proporsional dan sistem kompensasi yang adil sehingga mampu menciptakan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Widianingsih, 2024). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja lebih efektif, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Aji & Ahmadi, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Widyakto et al., 2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja sekaligus memediasi hubungan antara kebijakan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan. Penelitian lain oleh (Perkasa & Febrian, 2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena mampu meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi. Meskipun demikian, beberapa penelitian masih menunjukkan hasil yang berbeda. (Pratama & Santoso, 2025) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu mampu memediasi hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, dan perusahaan manufaktur berskala besar, sedangkan penelitian mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan industri plastik, khususnya PT. Albira Jaya Plastindo, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan.

Hubungan antara beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih menjadi subjek banyak penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, tetapi temuan tidak selalu konsisten. Misalnya, penelitian oleh (Nurhidayat, 2025) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja, tetapi penelitian (Metta et al., 2025) menemukan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Dari perspektif kompensasi, penelitian (Widyakto et al., 2024) bertentangan dengan kebanyakan penelitian lain yang menemukan bahwa variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa hubungan langsung antara beban kerja dan peningkatan kinerja belum cukup stabil. Variabel antara yang belum dimasukkan secara konsisten dalam model penelitian mungkin juga dipengaruhi oleh hal ini. Kepuasan kerja yang telah ditunjukkan dalam sebagian besar penelitian menjadi mekanisme transmisi penting antar kondisi kerja dan output kinerja adalah salah satu variabel yang diduga berperan sebagai variable mediator.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Untuk mengetahui kondisi beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada objek penelitian, peneliti melakukan pra survey terhadap 15 karyawan.

Hasil pra survey penulis sajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Presentase Data Pra Survey Karyawan Tahun 2026

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Apakah beban kerja yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan anda?	46,7	53,3
2.	Apakah beban kerja yang tinggi mempengaruhi kinerja anda?	66,7	33,3
3.	Apakah kompensasi yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan anda?	40	60
4.	Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja anda?	73,3	26,7
5.	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan pekerjaan saat ini?	46,7	53,3

6.	Apakah kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja anda?	66,7	33,3
7.	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda sesuai target?	33,3	66,7
8.	Apakah kinerja anda sudah optimal?	73,3	26,7

Sumber: Data Pra Survey Diolah Oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pra survey yang disajikan pada Tabel 1.1, diketahui bahwa secara umum kondisi beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Albira Jaya Plastindo masih belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat sejumlah responden yang memberikan tanggapan negatif terhadap beberapa aspek yang diteliti. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Perusahaan karena berpotensi memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Pada variabel beban kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% responden menyatakan beban kerja yang diterima belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, sebesar 66,7% responden menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memengaruhi kinerja mereka. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan tekanan kerja, serta menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat mengurangi motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kepuasan maupun kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi, hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang menilai sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi masih perlu dievaluasi agar lebih mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi yang dipersepsikan kurang adil dapat mengurangi motivasi kerja, menurunkan loyalitas karyawan, serta memengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 53,3% responden menyatakan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Di sisi lain, sebanyak 66,7% responden menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Pada variabel kinerja karyawan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun demikian, sebesar 73,3% responden menilai bahwa kinerja mereka telah optimal. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam mencapai target kerja meskipun mereka merasa telah berupaya memberikan kinerja terbaik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti beban kerja, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kesesuaian beban kerja, sistem kompensasi, tingkat kepuasan kerja, dan pencapaian kinerja karyawan di PT. Albira Jaya Plastindo. Apabila kondisi tersebut tidak segera mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, maka dapat berdampak

pada menurunnya produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja, sistem pemberian kompensasi, serta upaya peningkatan kepuasan kerja agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan melalui hasil pra-survei tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Albira Jaya Plastindo. Selain didukung oleh fenomena empiris di lapangan, penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Albira Jaya Plastindo”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris melalui data numerik. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada *paradigma positivisme* yang menekankan pada objektivitas, pengukuran variabel, serta analisis statistik dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Jauza & Albina, 2025).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Melalui penelitian ini, peneliti dapat menganalisis keterkaitan antar variabel sehingga memberikan gambaran empiris mengenai fenomena yang diteliti (Garrido & Cano, 2022).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang terstruktur sehingga memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara sistematis mengenai variabel yang diteliti (Kurniawati & Rindrayani, 2025).

Selain itu, penggunaan kuesioner dalam penelitian survei memberikan kemudahan bagi responden dalam menyampaikan persepsi dan pengalaman mereka sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya di lapangan (Muchlis, 2023).

Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yaitu beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, serta pendapat responden terhadap fenomena sosial secara kuantitatif.

Melalui metode penelitian kuantitatif dengan teknik kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang objektif dan terukur sehingga dapat menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Albira Jaya Plastindo Kabupaten Bekasi yang di mediasi kepuasan kerja secara empiris.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Profil PT. Albira Jaya Plastindo

PT. Albira Jaya Plastindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan distribusi pallet plastik yang berdiri pada tahun 2011. Perusahaan ini menyediakan layanan penjualan pallet plastik baru dan bekas, penyewaan pallet, serta berbagai kebutuhan pendukung

logistik dan pergudangan lainnya. Seiring dengan perkembangan industri dan meningkatnya kebutuhan perusahaan terhadap sistem distribusi yang efisien, PT. Albira Jaya Plastindo terus berkembang dan memperluas jangkauan pelayanannya ke berbagai wilayah di Indonesia.

PT. Albira Jaya Plastindo memiliki konsep bisnis yang mengikuti perkembangan kebutuhan industri modern, di mana perusahaan saat ini membutuhkan sarana logistik yang efisien, aman, dan berkualitas untuk mendukung proses distribusi dan penyimpanan barang. Saat ini, PT. Albira Jaya Plastindo bukan hanya sekadar penyedia pallet plastik, tetapi juga melayani penyewaan pallet serta berbagai kebutuhan logistik lainnya yang banyak digunakan oleh perusahaan manufaktur, pergudangan, distribusi, makanan dan minuman, serta berbagai sektor industri lainnya.

Logo PT. Albira Jaya Plastindo



Gambar 3.1 Logo PT. Albira Jaya Plastindo

Visi dan Misi PT. Albira Jaya Plastindo

Visi :

Menjadi perusahaan yang unggul, terpercaya, dan berdaya saing tinggi dalam memberikan produk dan layanan berkualitas serta mampu menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, mitra usaha, dan masyarakat.

Misi :

1. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
2. Mengutamakan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang profesional, cepat, dan responsif.
3. Membangun hubungan kerja sama yang baik dan berkelanjutan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan seluruh pemangku kepentingan.
4. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan berintegritas.
5. Menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme dalam setiap kegiatan operasional perusahaan.
6. Berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan memberikan manfaat bagi masyarakat serta lingkungan sekitar.

Gambaran Umum Respon

Sasaran responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Albira Jaya Plastindo Kabupaten Bekasi. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada 70 responden melalui *Google Form*. Seluruh kuesioner yang telah dikumpulkan memenuhi kriteria penelitian sehingga dapat diolah lebih lanjut. Berikut ini adalah rincian penyebaran dan penerimaan kuesioner:

Tabel 3.1 Hasil Pembagian dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah
Kuesioner dibagikan	70
Kuesioner diolah	70

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2026

Analisis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 70 responden yang merupakan karyawan PT. Albira Jaya Plastindo Kabupaten Bekasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

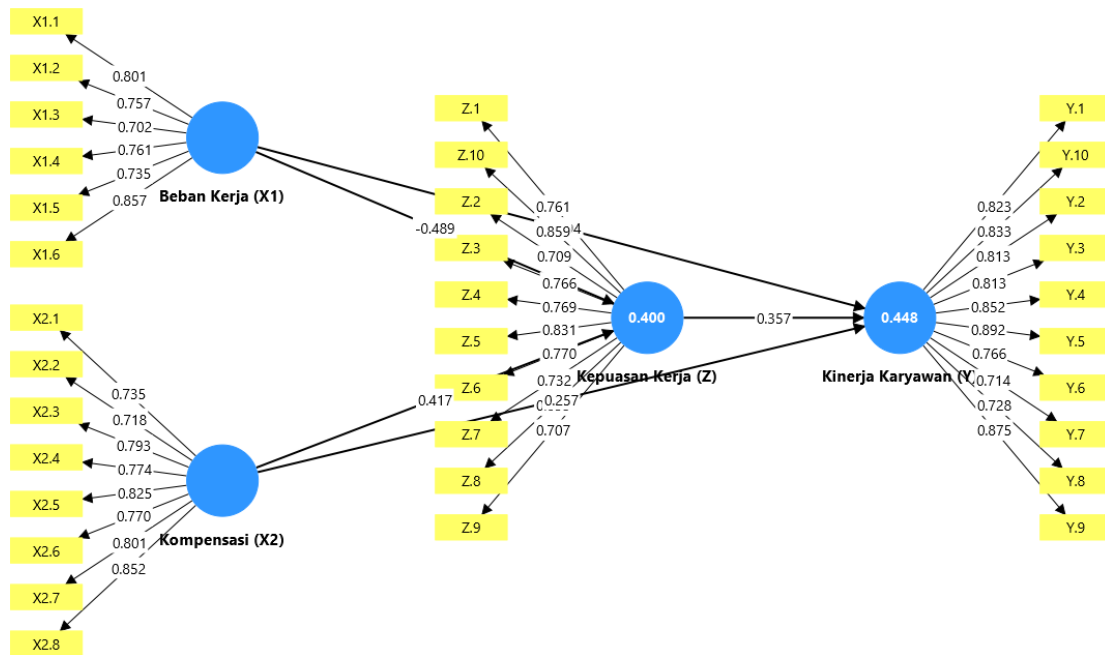
Pada aplikasi SmartPLS 4.0, analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti.

Skema Model *Partial Least Squares (PLS)*

Model penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu beban kerja dan kompensasi, satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Seluruh indikator pada keempat variabel tersebut selanjutnya diuji kelayakannya melalui tahap evaluasi model pengukuran sebelum dilanjutkan ke pengujian model struktural.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap evaluasi model pengukuran, atau *outer model*, dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel yang diukurnya masing masing secara tepat. Pengujian pada tahap ini mencakup tiga kriteria, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal, yang hasilnya diuraikan pada poin berikut.



Gambar 3.2 Hasil Uji SEM

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen digunakan untuk melihat konsistensi setiap indikator dalam mengukur variabelnya, dengan ketentuan nilai *loading factor* harus berada di atas 0,70 dan nilai *average variance extracted* berada di atas 0,50.

Tabel 3.1 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Syarat	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,801	>0,70	Valid
	X1.2	0,757	>0,70	Valid
	X1.3	0,702	>0,70	Valid
	X1.4	0,761	>0,70	Valid
	X1.5	0,735	>0,70	Valid
	X1.6	0,857	>0,70	Valid
Kompensasi	X2.1	0,735	>0,70	Valid
	X2.2	0,718	>0,70	Valid
	X2.3	0,793	>0,70	Valid
	X2.4	0,774	>0,70	Valid
	X2.5	0,825	>0,70	Valid
	X2.6	0,770	>0,70	Valid
	X2.7	0,801	>0,70	Valid
	X2.8	0,852	>0,70	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,761	>0,70	Valid
	Z.2	0,709	>0,70	Valid
	Z.3	0,766	>0,70	Valid
	Z.4	0,769	>0,70	Valid
	Z.5	0,831	>0,70	Valid
	Z.6	0,770	>0,70	Valid
	Z.7	0,732	>0,70	Valid
	Z.8	0,833	>0,70	Valid

Kinerja Karyawan	Z.9	0,707	>0,70	Valid
	Z.10	0,859	>0,70	Valid
	Y.1	0,823	>0,70	Valid
	Y.2	0,813	>0,70	Valid
	Y.3	0,813	>0,70	Valid
	Y.4	0,852	>0,70	Valid
	Y.5	0,892	>0,70	Valid
	Y.6	0,766	>0,70	Valid
	Y.7	0,714	>0,70	Valid
	Y.8	0,728	>0,70	Valid
	Y.9	0,875	>0,70	Valid
	Y.10	0,833	>0,70	Valid

Sumber : Data Primer diolah, SmartPLS 4 (2026)

Seluruh indikator pada keempat variabel penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading* di atas 0,70. Pada variabel beban kerja, nilai *outer loading* berkisar antara 0,702 hingga 0,857, sedangkan pada kompensasi nilainya berada pada rentang 0,718 sampai 0,852. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *loading* antara 0,707 hingga 0,859, dan variabel kinerja karyawan memperoleh rentang nilai yang paling tinggi, yaitu 0,714 sampai 0,892. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dikatakan mampu mengukur variabelnya secara memadai tanpa ada satu pun indikator yang perlu dikeluarkan dari model.

Tabel 3.2 Average Vaariance Extracted

Variabel	AVE	Syarat AVE	Keterangan
Beban Kerja	0,594	>0,50	Valid
Kompensasi	0,616	>0,50	Valid
Kepuasan Kerja	0,601	>0,50	Valid
Kinerja Karyawan	0,660	>0,50	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian *average variance extracted* menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai sebesar 0,594, kompensasi sebesar 0,616, kepuasan kerja sebesar 0,601, dan kinerja karyawan memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,660. Karena keempat nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,50, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mampu dijelaskan oleh lebih dari separuh indikator indikatornya sendiri, sehingga syarat validitas konvergen pada model ini telah terpenuhi secara keseluruhan.

1. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap variabel memiliki keunikan pengukuran dan tidak tumpang tindih dengan variabel lainnya, dengan syarat setiap indikator harus memiliki nilai *cross loading* tertinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan terhadap variabel lain.

Tabel 3.3 Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,801	0,148	-0,240	-0,221
X1.2	0,757	-0,055	-0,443	-0,437
X1.3	0,702	0,006	-0,278	-0,307
X1.4	0,761	-0,001	-0,459	-0,432
X1.5	0,735	0,245	-0,234	-0,179
X1.6	0,857	-0,025	-0,388	-0,362
X2.1	0,100	0,735	0,187	0,223
X2.2	0,139	0,718	0,223	0,319
X2.3	0,090	0,793	0,315	0,337
X2.4	-0,112	0,774	0,363	0,328
X2.5	0,059	0,825	0,325	0,251
X2.6	0,096	0,770	0,310	0,340
X2.7	-0,134	0,801	0,411	0,316
X2.8	0,058	0,852	0,187	0,223
Z.1	-0,485	0,113	0,761	0,386
Z.2	-0,243	0,210	0,709	0,369
Z.3	-0,374	0,327	0,766	0,497
Z.4	-0,372	0,419	0,769	0,420
Z.5	-0,372	0,317	0,831	0,538
Z.6	-0,276	0,339	0,770	0,390
Z.7	-0,359	0,294	0,732	0,396
Z.8	-0,392	0,274	0,833	0,545
Z.9	-0,349	0,309	0,707	0,515
Z.10	-0,430	0,437	0,859	0,533
Y.1	-0,392	0,269	0,541	0,823
Y.2	-0,385	0,370	0,504	0,813
Y.3	-0,353	0,267	0,548	0,813
Y.4	-0,462	0,279	0,493	0,852
Y.5	-0,420	0,338	0,498	0,892
Y.6	-0,417	0,284	0,471	0,766
Y.7	-0,332	0,196	0,508	0,714
Y.8	-0,349	0,361	0,397	0,728
Y.9	-0,311	0,367	0,469	0,875
Y.10	-0,250	0,439	0,430	0,833

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa indikator X1.1 sampai X1.6 secara konsisten memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap variabel beban kerja dibandingkan terhadap kompensasi, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan. Pola serupa juga terlihat pada indikator X2.1 hingga X2.8 yang berkorelasi paling kuat dengan kompensasi, indikator Z.1 hingga Z.10 yang

berkorelasi paling kuat dengan kepuasan kerja, serta indikator Y.1 hingga Y.10 yang berkorelasi paling kuat dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam model telah terpisah secara jelas satu sama lain, sehingga validitas diskriminan pada penelitian ini dapat dinyatakan terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator indikator yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat diandalkan, dengan syarat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* keduanya harus berada di atas 0,70.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	CA	CR	Keterangan
Beban Kerja	0,865	0,897	Reliabel
Kompensasi	0,911	0,927	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	0,951	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Variabel beban kerja memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,865 dan *composite reliability* sebesar 0,897. Variabel kompensasi mencatat nilai 0,911 dan 0,927, sedangkan kepuasan kerja memperoleh nilai 0,926 dan 0,938. Variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai tertinggi di antara keempat variabel, yaitu 0,942 untuk *cronbach's alpha* dan 0,951 untuk *composite reliability*. Dikarenakan seluruh nilai jauh melampaui batas minimum yang disyaratkan, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sangat andal dalam mengukur masing masing variabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran dinyatakan layak, tahap berikutnya adalah menguji model struktural untuk melihat kekuatan dan signifikansi hubungan antarvariabel. Pengujian pada tahap ini mencakup tiga indikator, yaitu nilai *R-square*, dan *Q-square*, yang masing masing dijelaskan pada poin berikut.

1. Uji *R-square*

Uji *R-square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi perubahan pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel variabel yang mempengaruhinya dalam model, dengan pedoman umum bahwa nilai mendekati atau di atas 0,75 tergolong kuat, sekitar 0,50 tergolong sedang, dan sekitar 0,25 tergolong lemah.

Tabel 3.5 *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,400	0,382
Kinerja Karyawan	0,448	0,423

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,400 dengan nilai *adjusted* sebesar 0,382. Artinya, beban kerja dan kompensasi secara bersama sama mampu menjelaskan sekitar 40 persen perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Adapun variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *R-square* sebesar 0,448 dengan nilai *adjusted* sebesar 0,423, yang berarti beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama sama menjelaskan sekitar 44,8 persen

perubahan pada kinerja karyawan. Berdasarkan pedoman tersebut, kemampuan model dalam menjelaskan kedua variabel tersebut tergolong berada pada level mendekati kategori sedang.

2. Uji Q-square

Uji *Q-square* dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi data yang diobservasi, dengan ketentuan model dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilainya berada di atas nol.

Tabel 3.7 Q-square

Variabel	<i>Q-square</i>
Kepuasan Kerja	0,344
Kinerja Karyawan	0,313

Sumber : Data diolah peneliti,2026

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,344, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,313. Karena kedua nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas nol, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap kedua variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel yang dirumuskan dalam model penelitian terbukti signifikan secara statistik. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil atau sama dengan 0,05, yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-values</i>
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,489	-0,498	0,073	6,713	0,000
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,417	0,428	0,077	5,438	0,000
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,294	-0,300	0,095	3,083	0,002
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,257	0,262	0,102	2,523	0,012
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,357	0,352	0,116	3,066	0,002

Sumber : Data diolah peneliti,2026

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar negatif 0,489 dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,713 dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t statistics* melebihi 1,96 dan *p value* di bawah 0,05, hipotesis pertama yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima, dengan arah pengaruh yang negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dicapai.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memperoleh koefisien jalur sebesar 0,417, *t-statistic* sebesar 5,438, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang menyatakan

kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dinyatakan diterima. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Selanjutnya, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar negatif 0,294 dengan *t-statistic* sebesar 3,083 dan *p-value* sebesar 0,002, yang berarti hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan juga terbukti signifikan dengan arah negatif, yaitu peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,257, *t-statistic* sebesar 2,523, dan *p-value* sebesar 0,012, sehingga hipotesis ini juga dinyatakan diterima dengan arah pengaruh yang positif, dimana pemberian kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terakhir, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh koefisien jalur sebesar 0,357, *t-statistic* sebesar 3,066, dan *p-value* sebesar 0,002. Nilai ini juga memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kelima hipotesis pengaruh langsung yang diuji dalam penelitian ini seluruhnya terbukti signifikan secara statistik.

Mediasi

Setelah pengaruh langsung antar variabel diuji, tahap selanjutnya adalah menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel perantara yang menghubungkan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sama seperti pengujian hipotesis sebelumnya, hubungan mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil atau sama dengan 0,05.

Tabel 3.9 Uji Mediasi

Hipotesis	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,175	-0,176	0,066	2,649	0,008
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,149	0,151	0,058	2,581	0,010

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar negatif 0,175, *t-statistic* sebesar 2,649, dan *p-value* sebesar 0,008. Karena nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berperan sebagai perantara dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan arah pengaruh negatif yang berarti beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya turut menurunkan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,149, *t-statistic* sebesar 2,581, dan *p-value* sebesar 0,010, yang juga memenuhi kriteria signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja turut berperan sebagai perantara dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dimana kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum

pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua hipotesis mediasi dalam penelitian ini juga terbukti signifikan secara statistik.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar -0,294, nilai *t-statistic* sebesar 3,083 ($>1,96$), dan nilai *p-value* sebesar 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas sehingga meningkatkan tekanan kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi konsentrasi, meningkatkan kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Akibatnya, target kerja menjadi lebih sulit dicapai secara optimal.

Pada lingkungan kerja PT. Albira Jaya Plastindo yang bergerak di bidang manufaktur, aktivitas operasional menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, dan konsisten agar target produksi dapat tercapai. Apabila jumlah pekerjaan yang diberikan tidak seimbang dengan kapasitas tenaga kerja maupun waktu yang tersedia, karyawan cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mengurangi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar karyawan mampu bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

Sebaran jawaban responden pada indikator pengukuran variabel turut memperkuat temuan tersebut. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Karyawan cenderung merasakan tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi serta ketidaksesuaian antara waktu kerja yang tersedia dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga tidak sedikit yang harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Tingginya beban pada indikator penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai tersebut sejalan dengan menurunnya capaian pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas kinerja karyawan, mengingat karyawan yang bekerja di bawah tekanan waktu cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas maupun batas waktu yang ditentukan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nadilah (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Teori tersebut memperkuat bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk kondisi kerja yang dialami karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu akan memengaruhi perilaku kerja, motivasi, dan kemampuan karyawan dalam mencapai target organisasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2023) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan dan sumber daya yang memadai menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja serta produktivitas karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hidayat et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, jenis pekerjaan, serta kondisi operasional perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian pekerjaan, penyesuaian target kerja dengan kapasitas karyawan, serta pemerataan beban kerja agar setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) yang bernilai positif, nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta rasa dihargai oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan maupun tanggung jawab yang diemban, maka motivasi untuk bekerja secara maksimal cenderung menurun sehingga berdampak pada pencapaian kinerja.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, pemberian kompensasi memiliki peran yang cukup penting mengingat karakteristik pekerjaan di sektor manufaktur menuntut ketelitian, disiplin, serta kemampuan menyelesaikan target produksi dalam waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dengan harapan akan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Selain meningkatkan motivasi kerja, sistem kompensasi yang baik juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Pola ini juga tergambar pada sebaran indikator pengukuran variabel. Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Responden menilai gaji yang diterima cukup sesuai dengan beban kerja dan diberikan tepat waktu, begitu pula tunjangan dan fasilitas kerja yang dinilai sudah cukup memadai, sementara jawaban pada indikator insentif relatif lebih beragam. Kepastian pada indikator gaji dan tunjangan tersebut mendorong karyawan untuk lebih fokus menyelesaikan tugas, sehingga tercermin pada peningkatan capaian di indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu, sedangkan variasi pada indikator insentif ikut menjelaskan mengapa pengaruh kompensasi terhadap kinerja belum berada pada kategori yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Widodo dan Yandi (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi

yang adil dan layak akan menciptakan rasa dihargai sehingga mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori (Sitopu et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sistem kompensasi yang dirancang secara kompetitif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Widodo dan Yandi (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Perkasa dan Febrian (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, serta perbedaan kondisi organisasi pada masing-masing objek penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan loyalitas karyawan, serta mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) yang bernilai negatif, nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan fisik, maupun kelelahan mental. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sehingga muncul perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan terus meningkat tanpa diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional, waktu istirahat yang memadai, maupun dukungan organisasi, kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, aktivitas operasional perusahaan yang berorientasi pada target produksi mengharuskan karyawan bekerja secara konsisten dalam memenuhi standar kuantitas dan kualitas hasil kerja. Apabila target yang ditetapkan terlalu tinggi atau jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebihan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, serta mengurangi kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Keterkaitan ini juga tampak dari sebaran jawaban pada indikator pengukuran variabel. Beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Persepsi karyawan terhadap kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta ketidakseimbangan antara waktu kerja dengan target

yang ditetapkan berkaitan dengan rendahnya penilaian pada indikator pekerjaan itu sendiri, sebab karyawan yang terus bekerja di bawah tekanan waktu cenderung kurang merasa tertantang dan puas terhadap variasi tugas yang dikerjakan. Tekanan yang bersumber dari indikator target yang harus dicapai tersebut juga berpotensi menurunkan penilaian karyawan terhadap indikator pengawasan, mengingat arahan atasan menjadi kurang efektif ketika karyawan sudah berada dalam kondisi lelah akibat beban kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nadilah (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan kemampuan individu. Apabila tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas yang dimiliki, maka akan muncul kelelahan dan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Putri et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu aspek yang memengaruhi evaluasi tersebut adalah karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan ketidakpuasan karena karyawan merasa tuntutan pekerjaan terlalu besar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hidayat et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas dan sumber daya yang memadai akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi, serta persepsi responden terhadap beban kerja yang diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian pekerjaan, penyesuaian target produksi dengan kapasitas tenaga kerja, serta pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif. Pengelolaan beban kerja yang proporsional diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi tekanan kerja, serta menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) yang bernilai positif, nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya menilai besarnya gaji yang diterima, tetapi juga mempertimbangkan insentif, tunjangan, fasilitas kerja, serta keadilan dalam sistem pemberian kompensasi. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka akan muncul perasaan dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, sistem kompensasi memiliki peranan penting dalam menjaga semangat dan kenyamanan kerja karyawan. Sebagai perusahaan manufaktur, aktivitas operasional menuntut kedisiplinan, ketelitian, dan pencapaian target produksi setiap hari. Dalam kondisi tersebut, pemberian kompensasi yang layak menjadi bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara adil, tepat waktu, dan sesuai dengan prestasi kerja, maka karyawan akan merasa kebutuhan ekonomi maupun psikologisnya terpenuhi sehingga kepuasan terhadap pekerjaan akan meningkat.

Hal serupa terlihat pada sebaran indikator pengukuran variabel. Kompensasi diukur melalui indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Penilaian responden yang cukup tinggi pada indikator gaji dan tunjangan sejalan dengan penilaian pada indikator gaji dalam variabel kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa gaji yang diterima adil dan sesuai kontribusinya cenderung menilai imbalan yang diperoleh sudah sebanding dengan pekerjaan yang dijalankan. Sementara itu, penilaian yang lebih beragam pada indikator insentif tampak memengaruhi variasi jawaban pada indikator kesempatan promosi, mengingat karyawan cenderung mengaitkan sistem insentif yang transparan dengan kejelasan sistem promosi jabatan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Widodo dan Yandi (2022) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan menciptakan rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Putri et al. (2023) yang menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Karyawan akan merasa puas apabila imbalan yang diterima dianggap adil dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, apabila kompensasi dipersepsikan tidak memadai, maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memengaruhi motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ilmawan et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kontribusinya memperoleh penghargaan yang layak dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Atmaja (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan aspek yang sangat menentukan dalam membangun kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan, baik yang berkaitan dengan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja. Penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) yang bernilai positif, nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima. Hasil

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen terhadap organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan setiap tugas. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, semangat kerja akan menurun sehingga dapat memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang mampu memenuhi harapan karyawan, baik melalui pembagian pekerjaan yang sesuai, sistem kompensasi yang adil, hubungan kerja yang harmonis, maupun dukungan dari pimpinan, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengurangi tingkat kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Keterkaitan tersebut turut didukung oleh sebaran indikator pengukuran variabel. Kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penilaian responden yang cukup baik pada indikator rekan kerja dan pengawasan menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis serta arahan atasan yang jelas turut membentuk kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada atasan maupun rekan kerja, sebagaimana tercermin pada indikator kemandirian. Kepuasan yang bersumber dari indikator pekerjaan itu sendiri juga berkaitan dengan capaian pada indikator kualitas kerja, mengingat karyawan yang merasa tertantang dan puas terhadap variasi tugasnya cenderung lebih berupaya menghasilkan pekerjaan sesuai standar.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Putri et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan dapat terpenuhi, akan muncul rasa nyaman, bangga, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori (Yuridha, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan pencapaian target perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Nurhandayani et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, memiliki motivasi kerja yang kuat, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, sistem manajemen sumber daya manusia, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan melalui pembagian pekerjaan yang proporsional, pemberian kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effect* yang menunjukkan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian kondisi tersebut berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan tekanan kerja, serta mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan kepuasan kerja menurun sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila beban kerja dikelola secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan pada akhirnya mampu mendorong peningkatan kinerja.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada target produksi menuntut setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan berkualitas. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan beban kerja menjadi aspek yang sangat penting. Pembagian pekerjaan yang seimbang, target yang realistis, serta penggunaan waktu kerja yang efektif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa beban kerja yang diterima masih berada dalam batas kemampuan yang dimiliki, mereka akan lebih puas terhadap pekerjaannya. Rasa puas tersebut mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Alur ini dapat ditelusuri lebih lanjut melalui sebaran indikator pengukuran variabel, di mana indikator penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai pada variabel beban kerja tampak memengaruhi indikator pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja, yang kemudian berlanjut memengaruhi indikator ketepatan waktu dan efektivitas pada variabel kinerja karyawan. Karyawan yang merasa waktu kerja tidak sebanding dengan target yang ditetapkan cenderung kurang tertantang dan kurang puas terhadap variasi tugas yang dikerjakan, sehingga menurunkan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif. Pola ini memperkuat hasil pengujian *specific indirect effect* yang signifikan, karena menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga terbentuk melalui penurunan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan yang dijalankan sehari-hari.

Hasil penelitian ini mendukung teori Nadilah (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan individu agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang sesuai akan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, teori (Putri et al., 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja

menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori (Nurhalizah & Oktiani, 2024) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor organisasi dan kondisi psikologis individu. Beban kerja merupakan faktor organisasi yang membentuk pengalaman kerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja merupakan respons psikologis yang muncul atas pengalaman tersebut. Ketika kedua aspek tersebut dikelola secara baik, karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosadi (2025) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja akan semakin kuat apabila perusahaan mampu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hidayat et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem pembagian kerja, budaya perusahaan, serta perbedaan karakteristik responden pada masing-masing penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan mengatur pembagian beban kerja, tetapi juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pembagian kerja yang proporsional, menetapkan target kerja yang realistis, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kepuasan kerja meningkat dan pada akhirnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effect* yang menunjukkan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menumbuhkan perasaan dihargai serta meningkatkan motivasi dalam bekerja. Perasaan tersebut membentuk kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga karyawan terdorong untuk menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada PT. Albira Jaya Plastindo, pemberian kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan dalam mendukung proses produksi. Sistem kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan secara adil mampu menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa hak yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, maka akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan tersebut

mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Widodo & Yandi, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang dikelola secara adil akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori (Putri et al. 2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang membentuk respons tersebut adalah kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa memperoleh imbalan yang sesuai dengan harapan dan kontribusinya, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, serta kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Atmaja (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ilmawan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme yang menjelaskan bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada besarnya kompensasi yang diberikan, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja melalui sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan kompensasi agar mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS), pembahasan hasil penelitian, serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Albira Jaya Plastindo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur, nilai T-Statistics, dan P-Values telah memenuhi kriteria pengujian sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi efektivitas penyelesaian pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur, T-Statistics, dan P-Values memenuhi

kriteria penerimaan hipotesis sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, semangat kerja, dan tanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun. Kondisi tersebut terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, serta mengurangi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Temuan ini membuktikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai, memperkuat motivasi kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, disiplin, produktif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
6. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui perubahan tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.
7. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Albira Jaya Plastindo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis bahwa beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa keseimbangan beban kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta terciptanya kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Albira Jaya Plastindo, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian

- belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun sistem manajemen sumber daya manusia yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan kompensasi, satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, stres kerja, maupun pengembangan karier yang belum diteliti dalam penelitian ini.
 3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh sepenuhnya didasarkan pada persepsi responden sehingga masih terdapat kemungkinan munculnya subjektivitas, perbedaan pemahaman terhadap pernyataan kuesioner, maupun kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap paling baik.
 4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian belum mampu menggambarkan perubahan beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan yang mungkin terjadi dalam jangka waktu yang lebih panjang.
 5. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh. Hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh karakteristik responden, jumlah sampel, serta model penelitian yang digunakan sehingga masih terbuka peluang untuk memperoleh hasil yang berbeda apabila penelitian dilakukan pada objek, waktu, maupun karakteristik responden yang berbeda.
 6. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya diuji sebagai variabel intervening yang menjelaskan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini belum menguji kemungkinan peran variabel lain sebagai mediator maupun moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel.
 7. Penelitian ini hanya menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan belum didukung secara mendalam oleh data kualitatif, seperti wawancara atau observasi. Oleh karena itu, beberapa kondisi yang terjadi di lingkungan kerja PT. Albira Jaya Plastindo belum dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, objek penelitian juga dapat diperluas pada instansi atau organisasi lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian kualitatif atau metode campuran (*mix method*) sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor SAMSAT Lampung Tengah*. 4(2).
- Abdurahman, I., Alamsyah, I. F., & Shakti, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. 05, 936–943.
- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 182–191.
- Alamsyah, D., Indrawati, M., Hartati, C. S., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2022). *ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN*. 15(1), 73–81.

- Ali, F., Shidqy, A., & Susilowati, S. (2026). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. (0341).
- Amalia & Novie. (2023). *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*. 11–23.
- Amanah. (2026). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap*. (1), 1–11.
- Amelyawati. (2023). *Meningkatkan Daya Saing melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai Strategi Peningkatan Kinerja*. 8(4), 22–37.
- Angkat, F. A., Istiqamah, N. K., Pratama, S., Sains, F. S., & Pancabudi, U. P. (2025). *Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Agama Kabanjahe Kelas*. 8(2).
- Atikah, R. A. (2023). *Analisis Beban Kerja Pada Karyawan KCU PT . Pos Indonesia (Persero) Malang*. 3, 10161–10179.
- Dewi. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pekerja UD . Rahma Jaya Temanggung) .* 10(2), 157–166.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). *Pengaruh Komunikasi , Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . The Univenus di Sidoarjo*. 2, 70–80. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223>
- Fahrezi, I. A., Yancik, Y., & Sudari, S. A. (2026). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang*. 4(4), 9860–9866.
- Faozan, A., Rahman, N., & Rejeki, Y. S. (2026). *Pengukuran Beban Kerja dengan Metode Work Load Analysis di Pabrik Keripik*.
- Gayatri, K., Darmawan, A., & Utami, R. F. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. 4(4), 1921–1940.
- Hoki, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Gemilang Medan*. 3(October), 3663–3672.
- Jauza, N. A., & Albina, M. (2025). *Model dan Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Kajian Filosofis , Metodologis , dan Aplikatif*. 104–111.
- Jhons, R., Rajagukguk, S., & Rajagukguk, T. (2025). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Keterikatan Karyawan Ketidakamanan , Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 4(3), 5510–5518.
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). *Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering*. 7(November), 931–937.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 6(2), 116–126.
- Maulana, E. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Mediasi Studi pada CV . Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara*. 01.
- Metta, N., Nma, A., & Purwakarta, K. (2025). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*. 14(4), 2152–2164.
- Muthmainnah. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ*. 5(1), 2558–2570.
- Nadilah, F. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet*. 1(3).
- Nasution, S. A., Teng, S. H., Saputra, A., Irawan, A., Prima, U., Kerja, B., & Karyawan, K. (2026). *Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Kinerja Karyawan*. 1–11.
- Natasya, F. J., & Fitrianto, R. I. (2025). *J-MACC PERAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM J-MACC*. 8(1).
- Natasya Putri, Yudhana, V. A. & R. S. K. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam. 4(2), 489–497.
- Nuning Yayuk Wulandari. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Pelabuhan Bandung*. 8(2), 5634–5649.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhidayat. (2025). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 18(2), 207–225.
- Pahira & Rinaldy. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Perkasa, D. H. (2024). *DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBIJAKAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI : REVIEW LITERATURE*. 5(1), 24–33.
- Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 01(01), 24–33.
- Pratama, A. D., & Santoso, D. (2025). *Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 23(4), 502–518. <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i4.12821>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). *Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. Professional Education Studies and Operations Research*, 2(2), 10–19.
- Prestasi, T., Karyawan, K., & Pembiayaan, B. (n.d.). *No Title*. 2(4).
- Purba & Novalina. (2022). *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. 3(2), 369–377.
- Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 149–167.
- Ramadan & Endriastuty. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 129–136. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Romanty, A. S., & Kanto, R. D. S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mediator Hubungan Industrial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(3), 1937–1948.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). *KOMPENSASI , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 2(5), 235–246.
- Siagian, S. &. (2023). *Pendahuluan Paska pandemi covid 19 menjadi endemi , merubah kondisi perekonomian yang*. 2(3), 107–118.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance*. 1, 72–83.
- Sugiarti. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TERANG BAGI BANGSA TANGERANG SELATAN*. 2Sugiarti., 343–350.
- Sugiyono. (2022). *Memahami Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, (2).
- Sunarsi, D., & Selatan, T. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan)*. 3, 87–92.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau*. 1, 24–36.
- Tauhid, K., Satwika, C. E., Praditina, G., Ramdani, F., & Wahyudin, C. (2024). *Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 7 (2024), e-ISSN 2963-590X*. 3, 7938–7949.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 142–150.
- Widianingsih, N. N. (2024). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi*

- terhadap Loyalitas (Studi pada Karyawan Divisi Mekanik Autotama Bali). 11(2).*
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.*
- Widyakto, A., Triyani, D., Semarang, U., Kepemimpinan, G., Organisasi, B., Kerja, M., & Kerja, K. (2024). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN: KEPUASAN KERJA SEBAGAI.* 22(2), 163–175.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(9), 1781–1792.* <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Zulkarnain, I., Hartati, S., Islam, U., Nur, A., & Islam, S. (2024). *Indonesian Research Journal on Education.* 4(2013), 1518–1522.