

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, asset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusianya). Hal ini bermuara pada kenyataan dimana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi.¹ Perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola

¹ Sulistyowati & Mega Putri Ardianti, "Strategi Pengembangan Wisata Edukasi Perspektif Manajemen Syariah (Studi Pada Base Farm KWT Bangun Sejahtera Burengan Kota Kediri)" (Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy, 2024), 3(1), 67-78. <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings>

² Saiful Anwar, "Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan" (Jurnal Warta Edisi : 62, 2019), 13(4), 137. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i62.515>

sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Dalam Islam, Allah telah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, aspek ibadah (hubungan manusia dengan Allah) dan aspek muamalah (hubungan manusia dengan manusia), terutama Ekonomi Islam.³ Oleh karena itu SDM harus diberdayakan sebaik mungkin agar mampu memberikan output optimal. Pengelolaan SDM yang baik juga akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan yang tinggi untuk mengembangkan usaha perusahaan.⁴

Tolak ukur utama keberhasilan pengelolaan SDM tersebut tercermin pada tingkat Produktivitas Kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Dimana Manajemen berperan penting untuk mewujudkan semua kegiatan terutama kegiatan bisnis dan organisasi.⁵ Kebutuhan manajemen merupakan kebutuhan untuk menggapai tercapainya tujuan bisnis, serta pelaksanaan seluruh kegiatan operasional bisnis atau organisasi berjalan dengan maksimal dan optimal.⁶

³ Sulistyowati, Qristin Violinda, Bayu Kurniawan, Nenny Rinawati & Mardiaton, "Uplifting Indonesian Migrant Workers: Green Banking Empowerment from an Islamic Perspective" (International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH), 2023), 1(3). 323-338. <https://journal.lsmsharing.com/ijcch>

⁴ Sri Hariyanti, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan" (ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development, 2020), 4(1), 125. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>

⁵ Sulistyowati, & Widya Ratna Sari. (2023). Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Membangun EkonoI yang Berkelanjutan Dan Inklusif. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 2(2), 44-52. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1690>

⁶ Sulistyowati, "Alternatif Mengembangkan Usaha Kecil & Menengah dalam Perspektif Islam" (Realita Jurnal STAIN Kediri, 2012), 2(1). 33–57. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v13i1.33-48>

Produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya (efisiensi) dan fokus pada hasil yang dicapai (efektivitas). Karyawan yang produktif merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, sedangkan karyawan yang kurang produktif dapat menjadi penghalang pencapaian tujuan.⁷ Hal tersebut juga terlihat bahwa dalam perusahaan manajer yang terampil adalah manajer yang mampu mengimplementasikan fungsi manajemen dalam kegiatan operasional bisnis secara optimal.⁸

Akan tetapi dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi.⁹

⁷ Nursapitri, Sri Sudiarti & Budi Wahyu Fitriadi, “Determinan Produktivitas Kerja: Peran *Work-Life Balance* dan Kompensasi Finansial pada Karyawan PT HM Putra Utama Tasikmalaya” (Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business, 2025), 5(2), 172. <https://doi.org/10.30762/al-muraqabah.v5i2.2933>

⁸ Neny Romadhona Nurhadija Putri & Sulistyowati, “Pengelolaan Peternakan Ayam Ras Petelur dalam Meningkatkan Pendapatan Ditinjau dari Manajemen Bisnis Syariah. Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business, 2022) 2 (2), 166–189. <https://doi.org/10.30762/almuraqabah.v2i2.281>

⁹ Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Raih Asa Sukses 2017), 42.

Selain beban kerja, faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Robbins dan Coulter mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam pertukaran atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dan beban kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan beban kerja yang wajar dan kompensasi yang adil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.¹⁰ Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.¹¹

Dalam konteks dunia kerja saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap kompetitif. Hal ini juga berlaku pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar kinerja yang dihasilkan dapat mendukung tercapainya target perusahaan.

PT. Jatim Manunggal Kediri adalah sebuah perusahaan yang berada di Kediri, Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor, yang mendistribusikan produk dari PT. Yuasa Battery di wilayah Jawa Timur.

¹⁰ Robbins & Coulter, *Management* (Jakarta: Gramedia, 2019), 19.

¹¹ Gary Dessler, *Human Resource Management* (New York: Pearson, 2019), 20.

Dimana karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab dan tidak mudah putus asa dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Adapun jumlah karyawan PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Posisi/Jabatan Pada PT. Jatim Tiga
Manunggal Kediri Tahun 2026

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1 Orang
2	Kepala Bagian	2 Orang
3	Umum	1 Orang
4	Marketing	9 Orang
5	Akuntansi	2 Orang
6	Teknisi	1 Orang
7	Satpam	2 Orang
8	Gudang	29 Orang
Jumlah		47 Orang

(Sumber: Kepala Cabang PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri, 2026)

Dari tabel 1.1 diatas merupakan data dan jumlah karyawan yang ada pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada diberbagai divisi yaitu sebanyak 47 orang karyawan. Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri, perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan manajemen yang berguna untuk bersaing secara kompetitif. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Adapun gambaran beban kerja karyawan di perusahaan tersebut pada saat observasi di tempat penelitian terlihat dari beberapa aktivitas utama, yaitu penerimaan barang dari distributor utama, pengelolaan gudang, pencatatan stok, serta proses pengiriman barang ke pelanggan atau toko-toko mitra. Pada bagian gudang, karyawan bertanggung jawab dalam proses bongkar muat barang, penyusunan stok, serta pengecekan kualitas produk. Sementara itu, pada bagian distribusi, karyawan memiliki tanggung jawab dalam pengantaran produk ke berbagai lokasi dengan target waktu tertentu. Beban kerja tersebut cenderung bersifat fisik dan rutin, namun juga menuntut ketelitian serta tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, adanya target distribusi dan tuntutan ketepatan waktu menjadikan pekerjaan ini memiliki tekanan kerja tertentu, terutama pada saat permintaan pasar meningkat.

Selain beban kerja, faktor kompensasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi kerja meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja keras mereka. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Jenis Kompensasi yang Diberikan PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri

No.	Divisi	Nominal	Keterangan
1	Gaji	Rp. 2.600.000	Satu kali dalam sebulan
2	Bonus	Rp. 500.000	Jika mencapai target
3	Tunjangan Hari Raya	Rp. 3.000.000	Satu tahun sekali
4	Jaminan Kecelakaan Kerja	Rp. 250.000	Tiga Bulan Sekali

5	Asuransi Kesehatan	Rp. 200.000	Sesuai Kebutuhan Perusahaan
---	--------------------	-------------	-----------------------------

(Sumber: Kepala Cabang PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri, 2026)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa Pada perusahaan PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri yang bergerak dalam bidang distribusi produk baterai dari PT. Yuasa Battery Indonesia, dimana sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada umumnya telah mengikuti standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional, khususnya dalam proses distribusi produk kepada konsumen maupun mitra usaha. Kompensasi finansial yang diterima karyawan meliputi gaji pokok, tunjangan, serta insentif tertentu yang disesuaikan dengan jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja. Sistem pemberian kompensasi ini cenderung bersifat tetap dan terstruktur, sehingga karyawan menerima haknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang cukup kondusif serta hubungan kerja yang relatif baik antar karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan dengan tepat, tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan rasa kepuasan yang dialami oleh karyawan tetapi juga bertindak sebagai dorongan untuk motivasi yang mendorong individu untuk meningkatkan hasil kerja mereka, sehingga pada akhirnya

mendorong pencapaian tujuan menyeluruh dan tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan.¹²

Dalam operasionalnya, perusahaan juga memperhatikan ketersediaan stok produk sebagai faktor penting dalam kelancaran distribusi. Stok produk baterai dari PT. Yuasa Battery Indonesia dijaga agar tetap tersedia sesuai dengan kebutuhan pasar. Ketersediaan stok yang stabil memungkinkan aktivitas distribusi berjalan lancar, sehingga beban kerja karyawan dapat lebih terkontrol dan tidak mengalami lonjakan yang signifikan.

Namun demikian, dalam kondisi tertentu seperti meningkatnya permintaan pasar, keterlambatan pasokan, atau target distribusi yang tinggi, beban kerja karyawan dapat mengalami peningkatan. Hal ini terutama dirasakan oleh karyawan pada bagian operasional dan distribusi yang harus memastikan produk dapat sampai ke tangan konsumen tepat waktu.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan, ditemukan adanya sejumlah kesenjangan penelitian (*research gap*). Draha, dkk dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.¹³ Hasil penelitian Syardiansah dan Rahman

¹² Aktaviani Putri & Iryanti, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun" (Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024), 6(3), 1309. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.179>

¹³ Astuti Lusia Ndrari Ndraha, Yuliwartati Zai & Budi Alamsyah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama

juga menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.¹⁴ Berbeda dengan penelitian yang ditunjukkan oleh Khairi & Syahrin yang menunjukkan bahwa Pertama, H1 diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. Kedua, H2 ditolak, artinya, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. Ketiga, H3 diterima, artinya, terdapat pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan pada PT, Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang.¹⁵ Begitu juga Anugrahini, Dkk dalam penelitiannya menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Syach & Purnama dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Indonesia” (JURNAL DUNIA PENDIDIKAN, 2024), 4(3), 1742. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.2152>

¹⁴ Syardiansah & M.Rahman, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 2022), 13(1), 152. <https://www.researchgate.net/publication/364626492>

¹⁵ Rahma Hidayati Khairi & Syahrin, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 2022), 2(3), 11-22. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1558>

¹⁶ Rutt Dwi Anugrahini, Hawik Ervina Indiworo & M. Fadjar Darmaputra, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.JNE Semarang” (INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 2023) 3(5), 1-8. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

¹⁷ Ahmad Ryan Syach & Yanthy Herawaty Purnama, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023), 2(5), 76. DOI: <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini serta melaksanakan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.”**

Pemilihan variabel dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan teoritis dan kondisi empiris. Kinerja karyawan dipilih sebagai variabel dependen karena menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Sementara itu, beban kerja dan kompensasi dipilih sebagai variabel independen karena berpengaruh terhadap kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

Adapun pemilihan objek penelitian di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri didasarkan pada pertimbangan bahwa cabang ini memiliki karakteristik operasional yang representatif, dengan dinamika beban kerja dan sistem kompensasi yang cukup kompleks serta target kerja yang tinggi. Selain itu, cabang Kediri menunjukkan fenomena kinerja karyawan yang variatif dibandingkan cabang lain, sehingga menarik untuk diteliti lebih mendalam. Faktor aksesibilitas juga mendukung kemudahan dalam pengumpulan data secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan serta menjadi referensi bagi kajian selanjutnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?
2. Bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?
4. Bagaimana beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?
5. Bagaimana kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?
6. Bagaimana beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

2. Untuk menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.
4. Untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.
5. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.
6. Untuk menganalisis apakah beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang efektif serta pemberian kompensasi yang sesuai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di dunia kerja.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK PGRI 1 Kediri”, yang ditulis oleh Yesika Putri (2022), mahasiswa IAIN Kediri.¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi di SMK PGRI Kediri berada pada kategori tinggi dengan diperoleh rata-rata 39,12, sedangkan kinerja pegawai diperoleh rata-rata 36,83. Sedangkan pengaruh yang signifikan kompensasi dan kinerja pegawai SMK PGRI Kediri berdasarkan nilai signifikan yaitu lebih besar dari probabilitas 0,05 yaitu 0,034.

¹⁸ Yesika Putri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK PGRI 1 Kediri” *Thesis*, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2022.

Persamaan dari penelitian ini yaitu membahas mengenai kompensasi. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yang digunakan. Objek pada penelitian sebelumnya yaitu SMK PGRI Kediri, sedangkan peneliti saat ini menggunakan PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

2. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia”, ditulis oleh Astuti Lusia Ndrari Ndraha, Yuliwartati Zai & Budi Alamsyah (2024), ditulis dalam Jurnal Dunia Pendidikan Volume 4 Nomor 3.¹⁹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan dan juga kompensasi sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing.

Persamaan dari penelitian ini yaitu membahas mengenai kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun

¹⁹ Lusia Ndrari Ndraha, Yuliwartati Zai & Budi Alamsyah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia” (Jurnal Dunia Pendidikan, 2024), 4(3), 1742-1766. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.2152>

perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek dan metode penelitian yang digunakan. Objek penelitian sebelumnya terletak di CV Surya Pratama Indonesia, sedangkan penelitian saat ini terletak di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri. Metode penelitian sama menggunakan metode kuantitatif.

3. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulu” yang ditulis oleh Kevin Tambengi, Christoffel Kojo & Farlane Rumokoy (2016) mahasiswa Universitas Sam Ratulangi.²⁰

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan uji secara simultan variabel kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulu.

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel X dan Y dimana kompensasi dan beban karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu metode yang digunakan juga sama yakni menggunakan metode kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak di objek. Objek penelitian sebelumnya terletak di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulu, sedangkan penelitian saat ini terletak di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

²⁰ Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo & Farlane S. Rumokoy, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulu” (Jurnal EMBA, 2016), 4(4), 1088-1097. <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14733>

4. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha”, yang ditulis oleh Adit Triyadin dan Muhammad Yusuf (2021), mahasiswa Universitas Mulawarman.²¹

Dari hasil penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima, dimana nilai t hitung sebesar 6,628 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024 ($6,628 > 2,024$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel X dan Y, dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu metode yang digunakan juga sama yakni menggunakan metode kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak di objek. Objek penelitian sebelumnya terletak di ULP Rayon Woha, sedangkan penelitian saat ini terletak di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.

5. “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravwt Nasuba Medan Sumatera Utara”, yang ditulis oleh Tiwi Laristi (2020) Universitas Pembangunan Panca Budi.²²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

²¹ Adit Triyadin & Muhammad Yusuf, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha” (FORUM EKONOMI, 2021), 23(1), 102-107.

²² Tiwi Laristi, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasumba Medan Sumatra Utara” *Skripsi*, Universitas Pembangunan Panca Budi, 2020.

Uji t menunjukkan kompensasi memiliki thitung sebesar 5,015 dengan nilai signifikan 0,000, dan beban kerja memiliki thitung sebesar 6,314 dengan nilai signifikan 0,000 dan kinerja memiliki thitung sebesar 2,120 dengan nilai signifikan 0,040. Uji F menunjukkan nilai fhitung yang diperoleh sebesar 33,516 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel beban kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 59,6% kinerja PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi dan beban kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

Persamaan dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel X dan Y, dimana kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu metode yang digunakan juga sama yakni menggunakan metode kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak di objek. Objek penelitian sebelumnya terletak di PT. Expravwt Nasuba Medan Sumatera Utara, sedangkan penelitian saat ini terletak di PT. Jatim Tiga Manunggal Kediri.