

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD AROSUKA SOLOK

Firdaus¹, Selvi Yona Sari², Muhammad Pondrinal³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: fdaus030203@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id², m.pondrinal01@gmail.com³

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Arosuka Solok. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SMART-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja RSUD Arosuka Solok. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja RSUD Arosuka Solok. Kompensasi berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Arosuka Solok. Beban Kerja berpengaruh Negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Arosuka Solok. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Arosuka Solok. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Arosuka Solok.

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

Abstract – The purpose of this study was to determine the effect of compensation and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Arosuka Solok Regional General Hospital. The analytical method used was Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SMART-PLS). The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at Arosuka Solok Regional General Hospital. Workload has a positive and significant effect on job satisfaction at Arosuka Solok Regional General Hospital. Compensation has a positive but insignificant effect on employee performance at Arosuka Solok Regional General Hospital. Workload has a negative and insignificant effect on employee performance at Arosuka Solok Regional General Hospital. Job satisfaction does not mediate the effect of compensation on employee performance at Arosuka Solok Regional General Hospital. Job satisfaction does mediate the effect of workload on employee performance at Arosuka Solok Regional General Hospital.

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

PENDAHULUAN

SDM sebagai elemen kunci Organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan individu dalam suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM mencakup seluruh karyawan dari level staf hingga eksekutif yang masing-masing membawa keterampilan, pengetahuan, dan keunikan yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. SDM sebagai asset utama perusahaan, menekankan bahwa SDM tidak sekedar tenaga kerja tetapi merupakan asset strategis. Karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat mendorong pertumbuhan jangka Panjang organisasi. SDM membantu dalam mempertahankan stabilitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif, menjadikan sumber daya yang perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik. Keterkaitan SDM dengan visi dan misi perusahaan, SDM berperan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mengembangkan strategi yang selaras dengan tujuan tersebut. SDM dikelola dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ketercapaian target atau tujuan perusahaan (Ilham, 2024).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. SDM menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mampu dalam memproduksikannya. Begitu pula dengan sumber informasi, informasi yang diterima organisasi betapa bagus dan lengkap dan tidak akan berarti jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubah menjadi informasi yang berguna bagi

perkembangan dan kemajuan organisasi (Mauliddiyah, 2021).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan pendapat lain yang sama dari Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi yang didasari pada etika dan moral yang baik. Kinerja adalah aksi nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah sebuah pencapaian dari hasil kerja keras atas tanggung jawab yang berhasil dilalui (Lucky et al., 2022).

Pengaruh kinerja karyawan sangat besar terhadap Tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negative pada keberhasilan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini dapat dinilai dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan (Gunawan et al., 2023).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, salah satunya Kompensasi. Menurut (Sanaba et al., 2022) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Beban Kerja. Menurut (Mempengaruhi et al., 2023) Beban Kerja Adalah serangkaian atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Zulkifli, 2022) Kepuasan Kerja Adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan juga Sebagian dari kepuasan hidup karena pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan dan juga mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Akreditasi rumah sakit penting untuk dilakukan dengan alasan agar mutu dan kualitas diintegrasikan dan dibudayakan ke dalam sistem pelayanan di rumah sakit

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2022) yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan menjelaskan variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. ini berlangsung dari Mei hingga sampai selesai. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan. Variabel bebas atau eksogen (X) dalam penelitian ini adalah Kompensasi(X1), dan Beban Kerja (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

Populasi pada penelitian ini adalah Keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi Pada RSUD Arosuka Solok dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Dalam

penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel nonprobability Sampling, dengan teknik pengambilan Sensus/ sampling total adalah teknik pengembalian sampel yang mana seluruh anggota populus dijadikan sampel sama. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSUD Arosuka Solok yaitu sebanyak 70 orang. Sumber Data dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu: Data Primer data data yang diperoleh langsung dari responden yang ada pada RSUD Arosuka Solok berdasarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) serta wawancara yang terdiri gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2022) Sifat dari data sekunder ini adalah sebagai pendukung data primer.data ini berupa data karyawan pada RSUD Arosuka Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai Convergent Validity sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel Kompensasi, Beban kerja, kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengolahan data, indikator yang dibuang yaitu (X1.9)

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompensasi (X1)	0,656
Beban Kerja (X2)	0,645
Kinerja Karyawan (Y)	0,718
Kepuasan Kerja (Z)	0,594

Sumber: Pengolahan Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Tabel 2.Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0,941	0,950
Beban Kerja (X2)	0,938	0,948
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,962
Kepuasan Kerja (Z)	0,915	0,929

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel

Kompensasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941 dan Composite Reliability sebesar 0,950, variabel Beban kerja sebesar 0,938 dan 0,948, variabel kinerja karyawan sebesar 0,956 dan 0,962, serta variabel Kepuasan kerja sebesar 0,915 dan 0,929. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

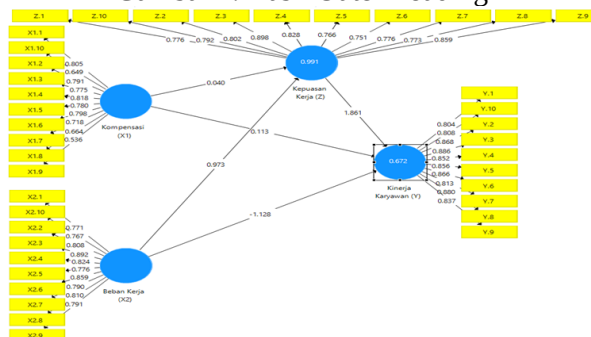
Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengolahan data R2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,991 atau 99,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang di terimanya dari konstruk Kompensasi dan Beban kerja. Sisanya sebesar 0,9% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,673 atau sebesar 67,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kompensasi dan Beban Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 32,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pengaruh langsung pada gambar 4.10.

Gambar 2. Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-value	Keterangan
H1	Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	3,361 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima karena nilai t-statistik 3,361 lebih Besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,001 lebih kecil dari 0,05
H2	Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	116,892 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai t-statistic 116,892 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Kompensasi(X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	1,812 < 1,96	0,071 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 01,812 lebih kecil dari 1,96 dan nilai

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-value	Keterangan
				P-value 0,071 lebih besar dari 0,05
H4	Beban Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan	1,556 < 1,96	0,120 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 1,556 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-value 0,120 lebih besar dari 0,05
H5	Kepuasan Kerja(Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,623 > 1,96	0,009 < 0,05	Diterima karena nilai t-statistic 2,623 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,009 lebih kecil dari 0,05
H6	Kompensasi(X1) -> Kepuasan Kerja(Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	1,928 < 1,96	0,054 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 1,928 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-value 0,054 lebih besar dari 0,05
H7	Beban Kerja(X2) -> Kepuasan Kerja(Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,626 > 1,96	0,009 < 0,05	Diterima karena nilai t-statistic 2,626 lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value 0,009 lebih kecil dari 0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Kompensasi, Beban Kerja, melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan arah pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Kompensasi maka kepuasan kerja juga meningkat. Pada variabel kompensasi memiliki responden sebanyak 70 responden dengan nilai TCR 80,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong BAIK.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azhar, 2020), dan (Supatmi, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan arah pengaruh antara Beban Kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Beban Kerja maka kepuasan kerja juga meningkat. Pada variabel Beban Kerja memiliki responden sebanyak 70 responden dengan nilai TCR 79,4 dimana dalam kategori Cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Beban Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen, 2022), (Sitorus, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan arah pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana makin meningkat Kompensasi maka tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Pada variabel kompensasi memiliki responden sebanyak 70 responden dengan nilai TCR 80,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong BAIK.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Kompensasi tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Perkasa & Febrian, 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan arah pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah Negatif. Dimana makin meningkat Beban Kerja maka tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Pada variabel Beban Kerja memiliki responden sebanyak 70 responden dengan nilai TCR 79,4 dimana dalam kategori Cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong Cuku Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Beban Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizki, 2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana makin meningkat kepuasan kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Pada variabel Kepuasan Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 70 responden dengan nilai TCR 80 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mauli & Mukaram, 2020),(Adetia Azmi Tanjung, 2023), (Sugiono et al., 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh tidak langsung dinyatakan Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh Kompensasi(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dengan arah pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Kompensasi tidak berpengaruh pada meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Pada variabel kompensasi memiliki jumlah responden sebanyak 70 responden dengan TCR 80,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada RSUD Arosuka Solok Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Emita et al., 2022) dengan hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUD Arosuka Solok

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh tidak langsung dinyatakan

Kepuasan Kerja(Z) mampu memediasi pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan arah pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana makin meningkat Beban Kerja maka berpengaruh pada meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Pada variabel Beban Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 70 responden dengan TCR 79,4 dimana dalam kategori Cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tergolong Cukup Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Adetia Azmi Tanjung, M. A. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan efarina tv. 02(01), 49–59.
- Adyana, A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 233–239. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Afdhal. (2023). Ilmu Manajemen.
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v2i12.935>
- Amrullah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.56135/jabnus.v1i2.52>
- Ana Bintari, Dakir, M. (2022). Manajemen Mutu Terpadu dan Implementasinya dalam Dunia Pendidikan. *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, 2(2), 1–7.
- Aprinawati, A., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 10–23. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844>
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Auliana, I., Achmad, N., & Surakarta, U. M. (2023). Pengaruh knowledge management , lingkungan kerja , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt . 3(4), 654–667.
- Azhar, M. E. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 46–60.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Cahyani, D. D. A., Karnadi, K., & Fandiyanto, R. (2023). Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(7), 1557.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83.
<https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
www.jurnal.stiebi.ac.id
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi 554–562.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>