

## Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture*

Andri Priatna<sup>1</sup>, Suryana<sup>2</sup>, Askolani<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia.

### Abstract

*This research aims to determine the influence of workload, compensation, employee performance and job satisfaction in manufacturing companies in the Majalengka Regency area. This research uses descriptive statistical research methods. Based on the results of the descriptive analysis, this research shows that in general the workload is in the low category, compensation is in the high category, employee performance is in the good category and employee job satisfaction is in the satisfied category. Meanwhile, based on statistical results, workload has a negative impact on employee job satisfaction, workload has a significant negative impact on employee performance, compensation has a significant positive effect on job satisfaction, compensation has a significant positive effect on employee performance, workload and compensation simultaneously have a similar effect. significantly on job satisfaction, workload and compensation together have a significant effect on employee performance and employee job satisfaction has a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Workload; job satisfaction; compensation; employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif statistik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini menghasilkan secara umum beban kerja berada pada kategori rendah, kompensasi dalam kategori tinggi, kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik dan kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori puas. Sedangkan berdasarkan hasil statistik beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki efek positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja maupun kompensasi secara bersama-sama berefek pada kinerja karyawan secara signifikan dan kepuasan kerja karyawan memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban kerja; kepuasan kerja; kompensasi; kinerja karyawan

**Corresponding author.** andripriatna30@upi.edu<sup>1</sup>, suryana@upi.edu<sup>2</sup>, askolani75@gmail.com<sup>3</sup>

### How to cite this article.

Priatna, A., Suryana., & Askolani. (2024). Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture* (Studi Pada Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 9–16.  
<https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/14485>

**History of article.** Received: August 2024, Revision: Juni 2020, Published: September 2020

## PENDAHULUAN

Di era ekonomi digital saat ini, organisasi, terutama yang beroperasi di sektor manufaktur, memiliki masalah internal dan eksternal yang mengharuskan mereka untuk terus berupaya mempertahankan posisi pasar mereka dalam skala dunia. Industri manufaktur adalah salah satu sektor

fundamental dalam perkembangan perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan industri manufaktur mewakili sektor ekonomi yang didedikasikan untuk penciptaan dan produksi barang maupun jasa. Ini dapat

dicapai dengan menggabungkan berbagai faktor produksi seperti bahan mentah, tenaga kerja, tanah dan modal. Melalui proses tersebut industri memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian, memfasilitasi ketersediaan barang maupun jasa, kepentingan kehidupan sehari-hari dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Kementerian Perindustrian (2019), sektor industri mempunyai peranan penting dalam perekonomian nasional berupa memberikan kontribusi kurang lebih sebesar 20% terhadap PDB, 30% perpajakan negara dan hingga 74% dari ekspornya. Dari ke tujuh sektor manufaktur yang ada di Indonesia, lima sektor yang memberikan kontribusi terbesar dalam inisiatif “Making Indonesia 4.0” terdiri dari sektor makanan dan minuman, industri fesyen, industri kimia, industri otomotif dan industri elektronik. Dampak besar dari sektor-sektor ini memfokuskan pentingnya kegiatan industri, yang menciptakan rantai nilai signifikan yang berdampak positif terhadap perekonomian baik di tingkat regional maupun nasional. Pengaruh tersebut terlihat melalui penambahan nilai bahan baku dalam negeri, lapang kerja lokal, dan masuknya devisa yang secara bersama memperkuat landasan perekonomian negara dan posisi perdagangan internasional.

Pada triwulan empat tahun 2019 perindustrian Manufaktur Besar dan Sedang di Provinsi Jawa Barat mengalami pelemahan pertumbuhan produksi sebanyak 1,11% jika dibandingkan dengan triwulan tiga di tahun yang sama. Penurunan ini sangat kontras dengan kinerja triwulan sebelumnya yang mengalami peningkatan signifikan sebesar 10,53%. Khususnya pada industri makanan dan minuman yang mengalami penurunan cukup besar pada periode ini. Penurunan pertumbuhan produksi ini sangat signifikan jika mempertimbangkan kontribusi industri secara keseluruhan terhadap perekonomian regional. Ilustrasi berikut memberikan rincian tren pertumbuhan produksi dalam industri

tersebut dengan menyoroti data komparatif antara kuartal ketiga dan keempat tahun 2019: Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat (2019), diunduh Maret 2024

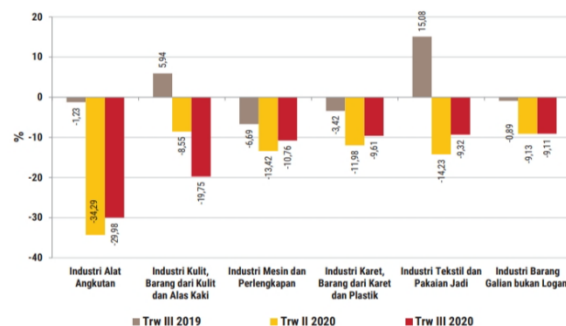
Gambar 1. Pertumbuhan Perindustrian Manufaktur

Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan (%)		
		q-to-q	y-on-y	2019
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
10	Industri Makanan	-5.62	7.50	7.93
11	Industri Minuman	-12.25	-7.16	-3.61
13	Industri Tekstil	4.26	5.55	9.53
14	Industri Pakaian Jadi	-7.29	11.58	18.87
16	Industri Kayu, Barang dari Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furnitur) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	-11.21	-16.69	-19.33
17	Industri Kertas dan Barang dari Kertas	-11.60	9.89	13.32
18	Industri Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	18.02	25.06	7.52
20	Industri Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	-6.60	-2.33	13.03
21	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	3.40	25.63	19.92
22	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	-7.39	-14.99	-12.09
23	Industri Barang Galian Bukan Logam	26.98	2.14	-18.32
24	Industri Logam Dasar	13.51	0.97	11.90
25	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	10.93	3.71	3.63
27	Industri Peralatan Listrik	-4.16	-13.34	-16.49
28	Industri Mesin dan Perlengkapan YTDL	7.24	-7.49	-3.03
29	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	-1.42	-8.29	-5.52
30	Industri Alat Angkutan Lainnya	-1.62	9.52	5.41
31	Industri Furnitur	7.21	-12.27	-21.27
32	Industri Pengolahan Lainnya	-12.20	0.85	4.29
	Jawa Barat	-1.11	1.32	1.68
	Indonesia	0,09	3,62	4,01

Besar dan Sedang Provinsi Jawa Barat

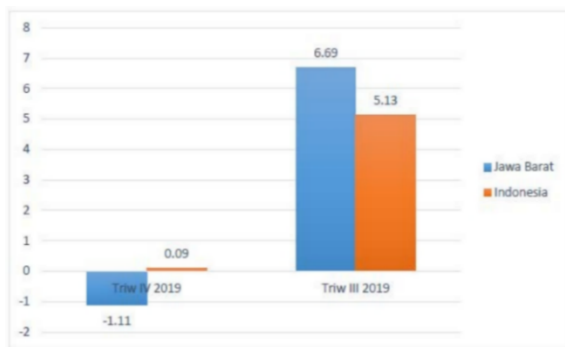
Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat (2019), diunduh Maret 2024

Gambar 2. Pertumbuhan Perindustrian Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis Industri di Provinsi Jawa Barat



Penurunan pertumbuhan produksi Perindustri Manufaktur Besar dan Menengah Jawa Barat yang terjadi pada triwulan IV tahun 2019 berbanding terbalik secara nasional karena adanya sedikit peningkatan pertumbuhan produksi sebesar 0,09%. Laju pertumbuhan nasional ini meskipun positif, namun jauh lebih sedikit jika dibandingkan laju pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang mengalami peningkatan signifikan sebesar 5,13%. Perbandingan ini menyoroti

variasi regional dalam kinerja manufaktur dan menunjukkan perbedaan kondisi ekonomi seperti yang tertera pada gambar berikut:



Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat (2019), diunduh Maret 2024

Gambar 3. Perbandingan Pertumbuhan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

Berdasarkan laporan “PP 39 Triwulan Empat Tahun 2022” Kementerian Perindustrian (PP), perindustri manufaktur menunjukkan pertumbuhan yang mengesankan pada tahun 2022, dengan tercatatnya peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 5,01%. Kinerja ini jauh lebih bagus jika dibandingkan tahun 2021 yang tingkat pertumbuhannya bernilai 3,67%, dan jauh lebih baik dibandingkan tahun 2020 yang mengalami penurunan sebesar -2,52%. Laju pertumbuhan yang melebihi 5% menunjukkan bahwa sektor manufaktur tetap tangguh dan terus berkembang, meskipun kondisi perekonomian global tidak menentu. Ketahanan ini menyoroti peran penting sektor ini dalam mendukung perekonomian nasional yang tumbuh sebanyak 5,31% di tahun 2022.

Dicatatkan juga pertumbuhan industri pengolahan nonmigas mencapai nilai 95,25% dari target yang hanya ditetapkan bernilai 5,26%. Pencapaian ini memfokuskan pentingnya sektor ini sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi, yang memberikan gambaran bahwa sektor berhasil mencapai ambisius yang telah ditetapkan. Perkembangan dan perluasan perindustri manufaktur yang berkelanjutan menunjukkan kontribusi penting terhadap stabilitas perekonomian dan prospek pertumbuhan negara, bahkan di tengah ketidakpastian dan tantangan global.

Sumber: BPS Kab. Majalengka (2019), diunduh Maret 2024

Gambar 4. Industri Yang Mengalami Pertumbuhan Negatif Pada 2020

Pada triwulan III tahun 2020, Industri Tekstil dan Pakaian Jadi mengalami kemerosotan pertumbuhan signifikan sebesar 9,32%, namun hal ini tidak menutup penurunan yang lebih tinggi sebesar 14,23% pada triwulan II di tahun yang sama. Kontraksi yang terjadi secara terus-menerus ini sangat memprihatinkan karena terjadi di saat industri sedang dalam masa pemulihan, sebelumnya industri Tekstil dan Pakaian Jadi sempat mengalami penurunan signifikan pada tahun 2015 dan 2016. Setelah menunjukkan tanda kebangkitan pada awal tahun 2017 hingga 2019, industri ini mengalami dampak pandemi COVID-19 yang kembali menghambat kinerjanya. Pandemi ini menyebabkan gangguan pada rantai pasokan, mengurangi belanja konsumen dan menyebabkan penurunan perdagangan global, yang secara kumulatif mendorong industri ini kembali mengalami kontraksi mulai kuartal I tahun 2020.

Kontraksi pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi semakin genting pada kuartal II tahun 2020 dan berlanjut hingga kuartal III tahun 2020, yang dalam prosesnya mengakibatkan penutupan beberapa pabrik dan mengakibatkan PHK secara luas. Faktor utama yang berkontribusi terhadap kontraksi ini adalah penurunan tajam permintaan domestik akibat penurunan daya beli konsumen dan penurunan perekonomian negara pengimpor utama. Tantangan ini telah memperburuk perjuangan Industri Textile dan Pakaian Jadi karena berkurangnya pesanan dan ekspor menambah kesulitan yang dihadapi oleh produsen. Kemerosotan industri ini tidak hanya berdampak pada dunia usaha yang terlibat langsung namun juga mempunyai implikasi yang lebih luas terhadap perekonomian, mengingat peran industri yang signifikan dalam lapangan kerja dan keterkaitannya dengan sektor lain.

Hal tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi manajemen karena menurunnya

permintaan menjadikan organisasi tidak mampu memberikan kompensasi yang layak bagi pekerjanya, hal ini juga menyebabkan peningkatan beban kerja bagi karyawan yang masih bekerja pada organisasi tersebut karena sejumlah besar rekan kerja mereka diberhentikan. Situasi ini telah menciptakan lingkungan kerja yang menantang dimana karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar tanpa imbalan yang sesuai. Akibatnya, banyak karyawan yang memilih untuk mengakhiri kontrak mereka, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan kurangnya inisiatif di kalangan tenaga kerja. Permasalahan ini berujung pada penurunan kinerja karyawan, yang berdampak buruk terhadap produktivitas secara keseluruhan dan menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dampak bertumpuk dari faktor-faktor ini telah menciptakan situasi menantang yang mengancam keberlanjutan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan tentu sangat mempengaruhi pada kinerja organisasi (Rahmitasari *et al.*, 2021). Peneliti lainnya juga mengungkapkan tercapainya suatu tujuan organisasi dan keberhasilan keberlangsungan proses produksi sangat dipengaruhi pada kualitas dan kinerja karyawan. Ketika karyawan terlatih, termotivasi, dan terlibat akan pekerjaan yang ada, mereka akan berkontribusi secara baik terhadap efisiensi, inovasi, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Hal ini, pada gilirannya, memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara konsisten dan berkelanjutan (Budi & Apipudin, 2022). Kinerja perusahaan secara keseluruhan berkaitan dengan kinerja karyawannya, karena produktivitas mereka akan berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Ketika karyawan efisien, efektif, dan termotivasi dalam peran mereka, mereka meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai sasaran bisnisnya, meningkatkan efisiensi, dan mengukuhkan keunggulan

kompetitif di pasar. Oleh karena itu, membina tenaga kerja berkinerja tinggi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Akob *et al.*, 2020; Haerani *et al.*, 2020; Nguyen *et al.*, 2019).

Industri tekstil dan pakaian jadi pada gambar 1.3 masih mengalami penurunan namun sedikit membaik dari triwulan sebelumnya. Fenomena yang tercakup dalam data gambar 1.3 adalah pemulihan dan pertumbuhan sektor manufaktur di Indonesia selama periode triwulan III 2019 hingga triwulan 3 2020, sebagaimana diukur melalui Indeks Manufaktur Prompt Bank Indonesia (PMI-BI). Fenomena pemulihan dan pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa sektor manufaktur di Indonesia telah menunjukkan resiliensi dan kapasitas untuk pulih dari tantangan, kemungkinan seiring dengan peningkatan kondisi kerja dan kepuasan karyawan. Pada awal periode, sektor ini mengalami kontraksi yang signifikan, namun dengan berjalannya waktu dan adanya adaptasi terhadap kondisi pasar, terjadi perbaikan kondisi. Keberhasilan ini bisa jadi adalah hasil dari metodologi yang diimplementasikan untuk memajukan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berimbas positif pada kinerja mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini, oleh karena itu, dapat menyediakan wawasan penting mengenai bagaimana metode peningkatan kinerja karyawan dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan pemulihan sektor industri manufaktur di Kabupaten Majalengka, yang secara lebih luas, mencerminkan tren positif dalam ekonomi Indonesia selama periode ini. Dengan mengevaluasi dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan manufaktur dapat berkontribusi lebih lanjut pada tren positif ini, menegaskan peran penting mereka dalam perekonomian nasional.

Penulis melakukan pra-penelitian mengenai kinerja karyawan di beberapa perusahaan *manufacture* kelompok industri tekstil dan pakaian jadi yang terdaftar di Disnakertrans Kab. Majalengka. Prapenelitian dilakukan terhadap 50 karyawan secara acak, dengan wawancara yang dikembangkan dari Bernardin & Russel, (2010), berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (%)	
			Setuju	Tidak Setuju
1	Kualitas	Apakah produk yang anda hasilkan selalu di periksa ulang di akhir pekerjaan utama anda?	80	20
2	Kuantitas	Apakah tingkat capaian volume yang anda peroleh telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan?	70	30
3	Ketepatan Waktu	Apakah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu?	85	15
4	Efektivitas	Apakah karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga tidak banyak bertanya terhadap atasan?	75	25
5	Komitmen Organisasi	Apakah karyawan mampu bekerja overtime tiap waktu tanpa ada kompensasi (loyalitas kerja) dikarenakan ketidak mampuan perusahaan membayar overtime karyawan?	40	60

Sumber: Hasil Pengolahan data Pra-Penelitian (2023)

Menurut Tabel 1 beberapa fenomena menarik muncul yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Salah satunya adalah komitmen organisasi, dimana 60% karyawan menunjukkan ketidaksetujuan untuk bekerja lembur tanpa kompensasi. Fenomena ini bisa mengindikasikan kebutuhan untuk menilai ulang struktur kompensasi dan bagaimana hal ini mempengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, efektivitas dan kualitas kerja tampaknya menjadi titik kekuatan, dengan mayoritas karyawan menyetujui bahwa mereka bekerja dengan efektif dan produk yang mereka hasilkan selalu diperiksa ulang untuk memastikan kualitas. Meski begitu, ada kekhawatiran terkait kuantitas produksi, di mana 30% karyawan tidak setuju bahwa tingkat capaian volume produksi mereka sesuai dengan harapan perusahaan, mencerminkan mungkin adanya perbedaan antara ekspektasi perusahaan dan realitas di lapangan. Selanjutnya, mungkin ada praktek atau kebijakan baru di perusahaan manufaktur

kelompok industri tekstil dan pakaian jadi yang terdaftar di Disnakertrans Kab. Majalengka yang telah membantu dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan pemulihan sektor manufaktur di wilayah tersebut. Memahami hubungan ini lebih lanjut bisa membuka cakrawala baru pada bagaimana kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan praktek manajerial berdampak pada pertumbuhan dan pemulihan sektor industri manufaktur, serta bagaimana hal-hal ini berinteraksi dalam konteks ekonomi yang lebih luas di Kabupaten Majalengka dan Indonesia secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawannya. Penulisan ini dianggap penting, karena dapat membantu pemerintah daerah setempat serta perusahaan *manufacture* kelompok Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka. Maka penulis mengajukan judul “Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture* (Studi Pada Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka)”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode instrumen survei dengan jenis data kuantitatif deskriptif. Data bersumber dari data sekunder seperti laporan tahunan perusahaan database industri, atau publikasi akademik sedangkan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Teknik pengumpulan data utamanya dilakukan melalui distribusi kuesioner dengan skala likert 1-5 yang kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Item kuesioner yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas kemudian diolah kembali dengan teknik analisa meliputi *Partial Least Square*, Asumsi PLS, Model PLS, SEM PLS dan pengujian hipotesis. Penelitian ini meliputi variabel kinerja, kepuasan, beban kerja dan

kompensasi, untuk pengukuran variabel tersendiri di jabatkan pada tabel berikut untuk memudahkan pemahaman:

**Tabel 2. Operasional Variabel Kinerja Karyawan**

Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kualitas Kerja	Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Ordinal	1
	Ketelitian terhadap detail	Ordinal	2
	Perhatian terhadap detail	Ordinal	3
	Kemampuan memecahkan masalah	Ordinal	4
Efisiensi	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
	Penggunaan sumber daya yang efisien	Ordinal	6
Tingkat Kehadiran	Kemampuan mengatur waktu dengan baik	Ordinal	7
	Konsistensi memenuhi jam kerja	Ordinal	8
Inisiatif	Keteraturan kehadiran	Ordinal	9
	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan	Ordinal	10
	Kemauan untuk mengambil tanggung jawab	Ordinal	11
	Pro aktivitas dalam menghadapi masalah	Ordinal	12

Sumber: Sumber: Mathis, Jackson & Valentine, (2016)

**Tabel 3. Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

Dimensi	Indikator	Skala	Item
Absensi	Jam Kerja	Ordinal	13
	Meninggalkan Tempat Kerja	Ordinal	14
	Cuti	Ordinal	15
	Pengabdian bawahan	Ordinal	16
Loyalitas	Kesungguhan dalam berusaha	Ordinal	17
	Mengikuti derap atasan	Ordinal	18
	Perasaan menyatu dengan perusahaan	Ordinal	19
	Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan	Ordinal	20
Rekan Kerja	Kompetisi Yang Sehat	Ordinal	21
	Sikap <i>Respect</i> Sesama Karyawan	Ordinal	22
	Kerjasama Antar Karyawan	Ordinal	23
	Suasana Kekeluargaan	Ordinal	24
Kenyamanan Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	Ordinal	25
	Hubungan Kerja Sesama Karyawan	Ordinal	26
	Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan	Ordinal	27
Promosi	Senioritas	Ordinal	28
	Kompetensi	Ordinal	29

Sumber: Sudaryo *et al.*, (2018), Robbins & Judge (2024)

**Tabel 4. Operasional Variabel Beban Kerja**

Dimensi	Indikator	Skala	Item
Beban Waktu ( <i>Time Load</i> )	Perencanaan,	Ordinal	30
	Pelaksanaan	Ordinal	31
	Monitoring Tugas Atau Kerja	Ordinal	32
	Konsentrasi	Ordinal	33
Beban Usaha Mental ( <i>Mental Effort Load</i> )	Adanya Rasa Bingung	Ordinal	34
	Kewaspadaan	Ordinal	35
	Ketepatan Pelayanan	Ordinal	36
Beban Tekanan Fisik ( <i>Physical</i> )	Beban Fisik Fisiologis	Ordinal	37
	Beban Fisik Bio mekanika	Ordinal	38

Sumber: Munandar (2014) dalam Yuliantini, & Suryatiningsih, (2021)

**Tabel 5. Operasional Variabel Beban Kerja**

Dimensi	Indikator	Skala	Item
Finansial Langsung	Gaji	Ordinal	39
	Insentif	Ordinal	40
	Bonus	Ordinal	41
	Tunjangan	Ordinal	42
Finansial Tidak Langsung	Asuransi	Ordinal	43
	Cuti	Ordinal	44
	Fasilitas	Ordinal	45
Kompensasi non Finansial	Peluang promosi	Ordinal	46
	Pengakuan	Ordinal	47
	Rasa Aman	Ordinal	48
	<i>Reward</i>	Ordinal	49
	Kenyamanan	Ordinal	50

Sumber: Mondy & Martocchio (2016)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

**Tabel 6. Pedoman Interpretasi Indikator, Dimensi dan Variabel**

Interval Skor Mean	Interpretasi			
	Kinerja	Kepuasan	Beban Kerja	Kompensasi
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
3,41 - 4,20	Baik	Puas	Tinggi	Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup Baik	Cukup Puas	Cukup Tinggi	Sedang
1,81 - 2,60	Tidak Baik	Tidak Puas	Rendah	Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Rendah

**Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Beban Kerja**

Dimensi	Kesimpulan Dimensi	
	Mean	Kategori
Beban Waktu	2,15	Rendah
Beban Usaha Mental	2,59	Rendah
Beban Tekanan Fisik	2,63	Cukup Tinggi
Variabel Beban Kerja (X1)	2,46	Rendah

Sumber: Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa secara keseluruhan Beban Kerja Karyawan terkategori Rendah (*Mean* 2,46). Sedangkan berdasarkan dimensinya, Beban Waktu (*Mean* 2,15) dan Beban Usaha Mental (*Mean* 2,59) terkategori Rendah, sedangkan Beban Tekanan Fisik terkategori Cukup Tinggi (*Mean* 2,63).

**Tabel 8 Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Beban Kerja**

Dimensi	Kesimpulan Dimensi	
	Mean	Kategori
Finansial Langsung	3,94	Tinggi
Finansial Tidak Langsung	3,99	Tinggi
Kompensasi Non Finansial	3,80	Tinggi
Variabel Kompensasi (X2)	3,91	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa secara keseluruhan Kompensasi terkategori Tinggi (*Mean* 3,91). Demikian pula berdasarkan dimensinya, semuanya terkategori Tinggi, yakni Finansial Langsung (*Mean* 3,94), Finansial Tidak Langsung (*Mean* 3,99) dan Kompensasi Non Finansial (*Mean* 3,80).

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Kesimpulan Dimensi	
	Mean	Kategori
Absensi	3,78	Puas
Loyalitas	3,71	Puas
Rekan Kerja	3,85	Puas
Kenyamanan Kerja	3,96	Puas
Promosi	3,97	Puas
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	3,85	Puas

Sumber: Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa secara keseluruhan Kepuasan Kerja terkategori Puas (*Mean* 3,85). Demikian pula berdasarkan dimensinya, semuanya terkategori Puas, yakni Absensi (*Mean* 3,78), Loyalitas (*Mean* 3,71), Rekan Kerja (*Mean* 3,85), Kenyamanan Kerja (*Mean* 3,96) dan Promosi (*Mean* 3,97).

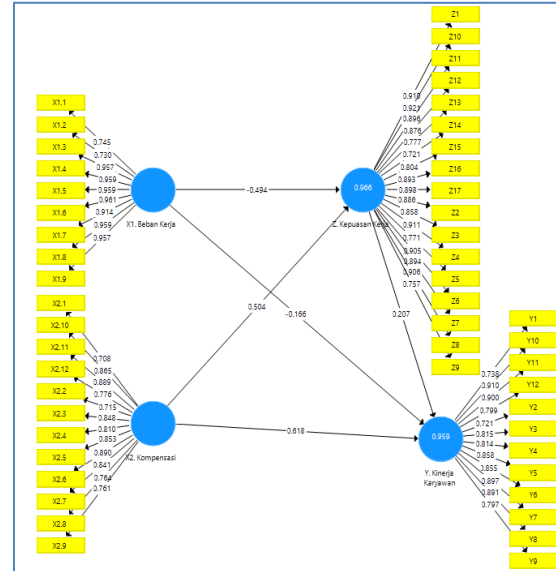
Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Kesimpulan Dimensi	
	Mean	Kategori
Kualitas Kerja	4,29	Sangat Baik
Efisiensi	3,92	Baik
Tingkat Kehadiran	3,65	Baik
Inisiatif	3,89	Baik
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	3,94	Baik

Sumber: Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa secara keseluruhan Kinerja Karyawan terkategori Tinggi (*Mean* 3,94). Jika dilihat berdasarkan dimensinya, tiga dimensi terkategori Baik, yakni Efisiensi (*Mean* 3,92), Tingkat Kehadiran (*Mean* 3,65) dan Inisiatif (*Mean* 3,89), sedangkan satu dimensi lainnya dalam kategori Sangat Baik yakni Kualitas Kerja (*Mean* 4,29).

Hasil Analisis Statistik



Gambar 5. Outer Model

Tabel 11. Convergent Validity (Outer Loadings)

VARIABEL	ITEM INDIKATOR	NILAI OUTER LOADING	VARIABEL	ITEM INDIKATOR	NILAI OUTER LOADING
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,745	Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,910
	X1.2	0,730		Z2	0,886
	X1.3	0,957		Z3	0,858
	X1.4	0,959		Z4	0,911
	X1.5	0,959		Z5	0,771
	X1.6	0,961		Z6	0,905
	X1.7	0,914		Z7	0,894
	X1.8	0,959		Z8	0,906
	X1.9	0,957		Z9	0,757
Kompensasi (X2)	X2.1	0,708		Z10	0,921
	X2.2	0,715		Z11	0,896
	X2.3	0,848		Z12	0,876
	X2.4	0,810	Z13	0,777	
	X2.5	0,853	Z14	0,721	
	X2.6	0,890	Z15	0,804	
	X2.7	0,841	Z16	0,893	
	X2.8	0,764	Z17	0,898	
	X2.9	0,761	Y1	0,738	
	X2.10	0,865	Y2	0,721	
	X2.11	0,889	Y3	0,815	
	X2.12	0,776	Y4	0,814	
Kinerja Karyawan (Y)	Y4	0,814	Y5	0,858	
	Y5	0,858	Y6	0,855	
	Y6	0,855	Y7	0,897	
	Y7	0,897	Y8	0,891	
	Y8	0,891	Y9	0,797	
	Y9	0,797	Y10	0,910	
	Y10	0,910	Y11	0,900	
	Y11	0,900	Y12	0,799	
	Y12	0,799			

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.2.9, 2024

	X1. Beban Kerja	X2. Kompensasi	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja	1.000	-0.941	-0.947	-0.968
X2. Kompensasi	-0.941	1.000	0.974	0.968
Y. Kinerja Karyawan	-0.947	0.974	1.000	0.966
Z. Kepuasan Kerja	-0.968	0.968	0.966	1.000

Seperti terlihat pada Tabel 11, seluruh item pernyataan untuk indikator masing-masing variabel mempunyai nilai *Outer Loadings* > 0,7. Temuan ini menyimpulkan bahwa seluruh indikator beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas yang



dipersyaratkan sehingga cocok untuk dilakukan pengolahan data penelitian lebih lanjut.

Tabel 12. *Average Variant Extracted (AVE)*

VARIABEL	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
X1. Beban Kerja	0,826
X2. Kompensasi	0,660
Z. Kepuasan Kerja	0,740
Y. Kinerja Karyawan	0,697

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.2.9, 2024.

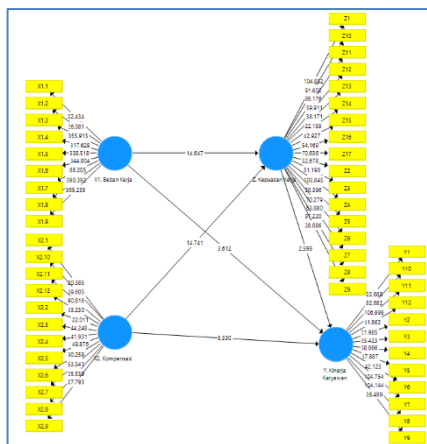
Berdasarkan Tabel 12, seluruh variabel beban kerja, kompensasi, keputusan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini mengartikan bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, yang menegaskan bahwa variabel tersebut cukup mewakili konstruksya masing-masing. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian ini telah sesuai untuk diteliti dan memenuhi standar ketelitian analisis yang ditetapkan.

Tabel 13. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

VARIABEL	Composite Reliability	Cronbach Alpha
X1. Beban Kerja	0,977	0,972
X2. Kompensasi	0,959	0,953
Z. Kepuasan Kerja	0,980	0,978
Y. Kinerja Karyawan	0,965	0,960

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.2.9, 2024.

Berdasarkan Tabel 13 diketahui setiap variabel yang diteliti mempunyai nilai *Composite Reliability* melebihi 0,6 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan.



Gambar 6. *Inner Model (t Values)*

Gambar 7. Kolerasi Antar Variabel

Berdasarkan Gambar 7, Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja mendapatkan nilai korelasi sebesar -0,968. Artinya terdapat hubungan yang sangat tinggi/kuat berdasarkan *range* kategori hubungan namun bersifat negatif (-), ini dapat diartikan juga, semakin besar Beban Kerja maka akan menurunkan nilai Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Gambar 7, Kompensasi dengan Kepuasan Kerja mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,968. Artinya hubungan yang sangat tinggi / sangat kuat berdasarkan *range* kategorisasi dan bersifat positif, ini dapat diartikan semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Gambar 7, Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai korelasi -0,947. Artinya hubungan sangat tinggi / sangat kuat berdasarkan *range* kategorisasi, namun bersifat negatif (-), ini dapat diartikan juga semakin besar nilai Beban Kerja maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun.

Berdasarkan Gambar 7, Kompensasi dengan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai korelasi 0,974. Artinya hubungan sangat tinggi / sangat kuat berdasarkan *range* kategorisasi dan bersifat positif, ini dapat diartikan semakin tinggi Kompensasi maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Gambar 7, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0.959	0.958
Z. Kepuasan Kerja	0.966	0.966

korelasi 0,966. Artinya hubungan sangat tinggi / sangat kuat berdasarkan *range* kategorisasi dan bersifat positif, ini dapat diartikan semakin besar nilai Kepuasan Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan.

Gambar 8. Uji Determinasi (*R-Square*)



Berdasarkan hasil perhitungan di atas pada Gambar 8, terlihat bahwa nilai R-Square yang diperoleh sebesar 0,966 atau 96,6% untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 0,959 atau 95,9% untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

	Mean	STDEV	T-Values	P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (t hitung)	P Values				
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,166	-0,165	0,046	3,612	0,000				
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	-0,494	-0,493	0,034	14,647	0,000				
X2. Kompensasi -> Y. Kinerja Karyawan	0,518	0,522	0,074	8,330	0,000				
X2. Kompensasi -> Z. Kepuasan Kerja	0,504	0,505	0,034	14,741	0,000				
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,207	0,203	0,079	2,599	0,010				

Gambar 9. Hasil Bootstrapping pada SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan Gambar 9 di atas, didapatkan nilai *Original Sample (Path Coefficient)* adalah -0,494 bernilai negatif atau pengaruh yang berkebalikan. Hasil ini diinterpretasikan bahwa apabila semakin meningkat Beban Kerja maka Kepuasan Kerja akan semakin menurun. Kemudian dari nilai T-Statistics ( $t_{hitung}$ ) didapat hasil  $14,647 > 1,960$  yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang signifikan, demikian pula dikarenakan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  atau dapat dilihat dari nilai pada tampilan *output software* SmartPLS 3.2.9 yang berwarna hijau.

Berdasarkan Gambar 9 di atas, didapatkan nilai *Original Sample (Path Coefficient)* adalah -0,166 bernilai negatif atau pengaruh yang berkebalikan. Hasil ini diinterpretasikan bahwa apabila semakin meningkat Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Kemudian dari nilai T-Statistics ( $t_{hitung}$ ) didapat hasil  $3,612 > 1,960$  yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan, demikian pula dikarenakan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  atau dapat dilihat dari nilai pada tampilan *output software* SmartPLS 3.2.9 yang berwarna hijau.

Berdasarkan Gambar 9 di atas, didapatkan nilai *Original Sample (Path Coefficient)* adalah 0,504 bernilai positif atau pengaruh yang bersesuaian. Hasil ini diinterpretasikan bahwa apabila semakin meningkat Kompensasi maka Kepuasan Kerja pun akan semakin meningkat pula. Kemudian dari nilai T-Statistics ( $t_{hitung}$ ) didapat hasil  $14,741 > 1,960$  yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya

terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang signifikan, demikian pula dikarenakan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  atau dapat dilihat dari nilai pada tampilan *output software* SmartPLS 3.2.9 yang berwarna hijau.

Berdasarkan Gambar 9 di atas, didapatkan nilai *Original Sample (Path Coefficient)* adalah 0,618 bernilai positif atau pengaruh yang bersesuaian. Hasil ini diinterpretasikan bahwa apabila semakin meningkat Kompensasi maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat pula. Kemudian dari nilai T-Statistics ( $t_{hitung}$ ) didapat hasil  $8,330 > 1,960$  yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan, demikian pula dikarenakan nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  atau dapat dilihat dari nilai pada tampilan *output software* SmartPLS 3.2.9 yang berwarna hijau.

Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. pada pengujian hipotesis secara simultan, kriteria pengujian adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung rumus  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{xy}}{k(1-R^2_{xy})}$$

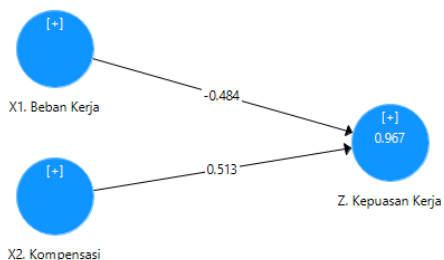
Pada rumus di atas, nilai yang digunakan dalam rumus adalah R-square dan banyaknya variabel bebas, maka dari SmartPLS kita mendapatkan nilai R-Square sebagai berikut.

Gambar 10. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Nilai Koefisien Jalur dan R-Square)

Berdasarkan Output SmartPLS di atas, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,967. Maka kita bisa melakukan perhitungan lebih lanjut sebagai berikut

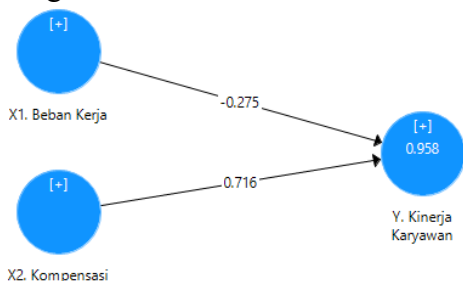
$$F_{hitung} = \frac{(368 - 2 - 1) 0,958}{2(1 - 0,958)}$$

$$F_{hitung} = 4162,738$$



Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan  $F_{hitung}$  4162,738 dengan taraf signifikan 5% sehingga diketahui  $F_{tabel}$  3,020.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4162,738 > 3,020$ ) maka disimpulkan Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan industri manufaktur yang ada di Kabupaten Majalengka.

Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dari output SmartPLS kita mendapatkan nilai R-Square untuk hipotesis ini sebagai berikut.



Gambar 11. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Nilai Koefisien Jalur dan R-Square)

Berdasarkan Output SmartPLS diatas, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,958. Maka kita bisa melakukan perhitungan lebih lanjut sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{(368 - 2 - 1) 0,958}{2(1 - 0,958)}$$

$$F_{hitung} = 4162,738$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4162,738 dengan taraf signifikan 5% maka  $F_{tabel}$  3,020.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4162,738 > 3,020$ ), maka disimpulkan Beban Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan industri manufaktur yang ada di Kabupaten Majalengka.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan Gambar 8, didapatkan nilai *Original Sample (Path Coefficient)* adalah 0,207 bernilai positif atau pengaruh yang bersesuaian. Hasil ini diinterpretasikan bahwa apabila semakin meningkat Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat pula. Kemudian dari nilai T-Statistics ( $t_{hitung}$ ) didapat hasil  $2,599 > 1,960$  yang mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan, demikian pula dikarenakan nilai P-Values  $0,010 < 0,050$  atau dapat dilihat dari nilai pada tampilan *output software* SmartPLS 3.2.9 yang berwarna hijau.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara umum pada karyawan industri manufaktur yang ada di Kabupaten Majalengka berkesan variabel beban kerja berada pada kategori rendah yang berarti mereka tidak merasa terlalu terbebani dengan tanggung jawab pekerjaannya. Kemudian, penilaian karyawan terhadap kompensasi umumnya tinggi, menunjukkan bahwa mereka puas dengan remunerasi yang mereka terima. Selain itu, kepuasan kerja di kalangan karyawan umumnya dinilai puas, yang menunjukkan pandangan positif terhadap pengalaman kerja mereka. Terakhir, kinerja karyawan secara umum dinilai baik, mencerminkan pandangan positif terhadap efektivitas dan produktivitas mereka secara keseluruhan di industri tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kabupaten Majalengka.

Hasil analisis data statistik parsial dari penelitian ini menunjukkan beberapa hubungan penting antar variabel dalam industri industri tekstil dan pakaian jadi di Kabupaten Majalengka. Pertama, ditemukan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin bertambahnya beban kerja maka kepuasan kerja cenderung menurun. Ke dua,

data menunjukkan bahwa beban kerja juga mempunyai dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih berat dapat menyebabkan berkurangnya efektivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti memiliki efek positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan hasil kepuasan kerja dan kinerja. Lebih lanjut, analisis mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi terhadap hasil kinerja yang lebih baik di kalangan karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya mengelola beban kerja dan memberikan kompensasi yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di sektor manufaktur.

Sedangkan hasil analisis data statistik secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara kolektif mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa perubahan pada beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat mengubah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara signifikan. Selain itu, analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama juga berefek terhadap kinerja karyawan secara signifikan, menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja dan kompensasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas mereka. Hal ini memfokuskan pentingnya mempertimbangkan manajemen beban kerja dan strategi kompensasi dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Achyana, M. (2016) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room

Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru', *Jom FISIP*, 3(2), pp. 1–6.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Aflah, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>

Agoes, (2017). *Prktikum Audit*, Edisi 3-Buku 1 Jakarta: salemba empat. Alfabeta.

Ågotnes. (2021). *Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership*. *European Management Journal*. Volume 39, Issue 4, August 2021, Pages 423-433.

Aguinis, H. (2019). *Performance Management Fourth Edition*. Amerika: Chicago Business Press.

Ali, B.J., & Anwar, G. (2021). *Employee Turnover Intention And Job Satisfaction*. *International Journal Of Advanced Engineering, Management And Science (Ijaems)*. Vol-7, Issue-6.

Amarneh, B. H. (2017). *Social support behaviors and work stressors among nurses: A comparative study between teaching and non-teaching hospitals*. *Behavioral Science*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.3390/bs7010005>.

Anwar, G., & Surarchith, N.K. (2015). *Factors Affecting Shoppers' Behavior In Erbil, Kurdistan-Iraq*. *International Journal Of Social Sciences & Educational Studies*, 1(4).

Anwar, K. (2017). *Leading Construction Project Teams: The Effectiveness Of*

- Transformational Leadership In Dynamic Work Environments In Kurdistan. International Journal Of Advanced Engineering, Management And Science*, 3(10).
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Asim, Muhammad. (2019). *Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. Nternational Journal Of Human Resource Studies*. Vol. 9, No. 2.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- 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>
- Bernard, N. (2021). *The Relationships Between Resilience, Job Satisfaction, And Anticipated Turnover In Cnos. Nurse Leader*, 19(1).
- Bilgin, N., Kuzey, C., Torlak, G., & Uyar, A. (2015). *An investigation of antecedents of organizational citizenship behavior in the Turkish hospitality industry: A structural equation approach. International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research* 9 (2), 200–222.
- Bintoro & Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gava Media.
- BPS Kabupaten Majalengka. (2022). Kabupaten Majalengka Dalam Angka 2022. Berita Resmi Statistik, Majalengka: Setia Mandiri Jaya.
- BPS Provinsi Jawa Barat. (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat. Berita Resmi Statistik, 31, 1–11.
- Brahmannada, S., & Dewi, I.M. (2020). *Work Insecurity And Compensation On Turnover Intention Mediated By The Job Satisfaction Of Employees. International Research Journal Of Management, It & Social Sciences*. Vol. 7 No. 5.
- Darwin, dkk. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Media Sains Indonesia
- Dessler, G., (2020), *Human Resource Management: Sixteen Edition, United Statis Of America: Pearson Education., Inc*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harputlu, S. (2014). *Job Satisfaction And Its Relation With Perceived Workload: An Application In A Research Institution. Middle East Technical University, Department Of Industrial Engineering*.
- Ibrahim, M.G., Hilman, H., & Kaliappen, N. (2016). *Effect Of Job Satisfaction On Turnover Intention: An Empirical Investigation On Nigerian Banking Industry. International Journal Of*

- Organizational & Business Excellence*, Vol. 1, Issue. 2.
- Imran, A., Ahmad, S., Nisar, A. Q. & Ahmad, U. (2014). *Exploring Relationship Among Rewards, Recognition And Employees' Job Satisfaction: A Descriptive Study On Libraries In Pakistan. Middle-East Journal Of Scientific Research*, 21(9).
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). *Relationship Between Job Satisfaction , Job Performance , Attitude Towards Work , And Organizational Commitment. Entrepreneurship And Innovation Management Journal*, 2.
- Jeha, H., Knio, M., & Bellos, G. (2022). *The Impact of Compensation Practices on Employees' Engagement and Motivation in Times of COVID-19. COVID-19: Tackling Global Pandemics through Scientific and Social Tools*, 131-149.
- Jin, Et.Al. (2017). *The Relationships Between Job And Organizational Characteristics And Role And Job Stress Among Chinese Community Correctional Workers. International Journal Of Law, Crime And Justice* 52.
- Jolly, P. M., Mcdowell, C., Dawson, M., & Abbott, J. (2021). *Pay And Benefit Satisfaction, Perceived Organizational Support, And Turnover Intentions: The Moderating Role Of Job Variety. International Journal Of Hospitality Management*, 95
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2022). *Job Satisfaction And Turnover Intention: The Mediating Effect Of Affective Commitment. Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 11.
- Kartono. (2017). *Personality, Empolee Engagement, Emotional Intellegece, Job Burnout pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). *The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter?. Current Research in Behavioral Sciences*, 3, 100068.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S.H. (2020). *Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45.
- Kim, H.S., & Jang, S.S. (2020). *The Effect Of Increasing Employee Compensation On Firm Performance: Evidence From The Restaurant Industry. International Journal Of Hospitality Management*, 88, 102513.
- Kusumastuti, Ph.D., Ahmad Mustamil Khoiron, M.Pd., Taofan Ali Achmadi, M.Pd. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Liao, S.H., Widowati, R., Hu, D.C., & Tasman, L. (2017). *The Mediating Effect Of Psychological Contract In The Relationships Between Paternalistic Leadership And Turnover Intention For Foreign Workers In Taiwan. Asia Pacific Management Review*, 22(2), 80-87.
- Marihat. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gasindor. Jakarta.
- Maslach, C., Leiter, M.P., (2016). *Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. World Psychiatry* 15 (2), 103–111.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education.

- Mostafa, A.M.S., & Gould-Williams, J.S. (2014). *Testing The Media- Tion Effect Of Person–Organization Fit On The Relationship Between High Performance HR Practices And Employee Outcomes In The Egyptian Public Sector. The International Journal Ofhuman Resource Management* 25 (2), 276–292.
- Muhammad Khaidir, T.S. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4.
- Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiah, N. (2021). *The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. Gaceta Sanitaria*, 35, S428–S431.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.  
<https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>
- Naidu, A. T., & Satyanarayana, G. (2018). *Impact of compensation on employee performance. Intercontinental journal of human resource research review*, 6(4), 1-7.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164–173.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 191-200.
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). *Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. Tourism Management Perspectives*, 42, 100970.
- Owsley, K., & Lindrooth, R. (2020). *Organizational Behavior And Management. Health Services Research* 55(S1).
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beben Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal: Manajemen Unud Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397*.
- Parwita, G.B.S., Suryani, N.N., & Adriani, N.K.A. (2019). Kepuasan Kerja Dan



- Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention*. In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar (Vol. 17, No. 2, pp. 87-96).
- Purba, M.Y.. & Ruslan, S. (2020). *Influence Compensation, Career Development And Job Satisfaction To Turnover Intention. Disnati International Journal O Economic, Finance & Accounting. Volume 1, Issue 4.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.*
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). *The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. International Journal Of Learning And Development, 4(2).*
- Samuel Acosta-Ramos 1, Flor Rocio Ramirez-Martinez 2, Ivette Janeth Reveles Manriquez 1, Maria Galindo-Odilon 1, Sibly Yanin Estrada-Esparza 1, Juana Trejo-Franco 2, Luis Flores-Padilla. (2021). *Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. Arch Psychiatr Nurs. 2021 Dec;35(6):571-576. doi: 10.1016/j.apnu.2021.07.002. Epub 2021 Jul 12.*
- Sarojo. (2014). *Seri Fisika Dasar Mekanika Edisi %.* Jakarta: Salemba Teknika.
- Schermerhorn, J., Davidson, P., Factor, A., Woods, P., Simon, A., & Mcbarron, E. (2017). *Management 6th Asia-Pacific edition.* New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Septian, M. F., Puspitasari, A., (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten Ii Tanjung Karang Lampung. Media Online) Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan, 5(1), 2962–6765.*
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). *Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 15(5), 153-162.*
- Siregar, D.M., & Maryati, T. (2021). *Effect Of Compensation Towards Turnover Intention With Work Satisfaction As Intervening Variables A Study At Pt. Madya Karya Putra. Proceedings Of The 4th International Conference On Sustainable Innovation 2020-Accounting And Management (Icosiams 2020).*
- Siwy, H.R. (2017). *Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 5.*
- Straatmann, T., K€onigschulte, S., Hattrup, K., & Hamborg, K.C. (2020). *Analysing Mediating Effects Underlying The Relationships Between P–O Fit, P–J Fit, And Organizational Commitment. The International Journal of Human Resource Management 31 (12), 1533–1559.*
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi.

- Supriyanto, F., & Rohim, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Sukamaju Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(2), 85-96.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri “Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja”” (Edisi II d). Surakarta-Indonesia: Harapan Press.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). *The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Usman, J., Sukmayuda, D., & Kurniawati, S. (2019). *Job Satisfaction And Employee Performance Shoes Industry In Tangerang Regency Banten Province. International Review Of Management And Marketing*, 9(1).
- Usnawati., Ahiruddin., & Mirnasari, T. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 03, No.04.
- Wibowo, F.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, Xx.
- Wiliyanto, I.T., Sudiarditha, I.K., & Yohana, C. (2020). *Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), 11-21.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa.
- Zakaria, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening (Studi Padakaryawan Di Pt. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Zamzam, Fakhry, dan Havis Aravik, (2017). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). *Job Involvement, Commitment, Satisfaction And Turnover: Evidence From Hotel Employees In Cyprus. Tourism Management*, 41.