

Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture* **(Studi Pada Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka)**

Andri Priatna¹, Suryana², Askolani³

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia
andripriatna30@upi.edu¹, suryana@upi.edu², askolani75@gmail.com³

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 2 No : 11 November 2024 Halaman : 246-264	This study aims to examine the influence of workload, compensation, employee performance, and job satisfaction in manufacturing companies located in Majalengka Regency. The method used in this research is descriptive statistics. The results of descriptive analysis show that in general, employee workload is in the low category, compensation is high, employee performance is considered good, and employee job satisfaction is in the satisfied category. The results of further statistical analysis revealed that workload has a negative influence on job satisfaction, as well as a significant negative impact on employee performance. In contrast, compensation was shown to have a significant positive influence on job satisfaction and employee performance. Simultaneously, workload and compensation have a significant effect on job satisfaction, and both together significantly influence employee performance. In addition, employees' job satisfaction had a significant positive effect on their performance. These findings provide an important insight into how workload and compensation management can influence employee satisfaction and performance in the manufacturing sector.
Keywords: Workload job satisfaction compensation employee performance	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Majalengka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif statistik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum, beban kerja karyawan berada pada kategori rendah, kompensasi tergolong tinggi, kinerja karyawan dinilai baik, dan kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori puas. Hasil analisis statistik lebih lanjut mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta keduanya bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mereka. Temuan ini memberikan gambaran penting mengenai bagaimana pengelolaan beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di sektor manufaktur.

Kata Kunci: Beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

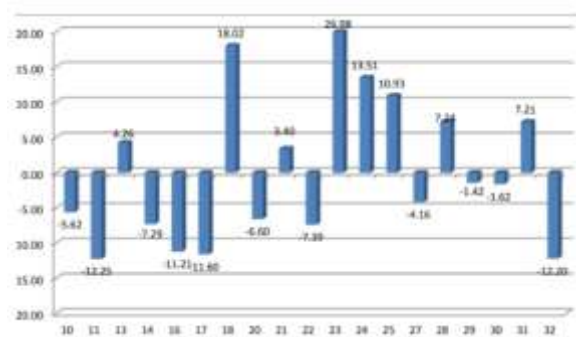
PENDAHULUAN

Di era ekonomi digital saat ini, organisasi, khususnya yang beroperasi di sektor manufaktur, menghadapi tantangan internal dan eksternal yang memaksa mereka untuk terus berinovasi dan mempertahankan posisi mereka di pasar global. Industri manufaktur merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, karena sektor ini melibatkan penciptaan dan produksi barang dan jasa, yang dapat dicapai melalui penggabungan berbagai faktor produksi seperti bahan baku, tenaga kerja, tanah, dan modal. Proses ini memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian, memenuhi kebutuhan barang dan jasa, serta mendukung pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Kementerian Perindustrian (2019), sektor industri memegang peranan yang sangat penting dalam perekonomian nasional, dengan kontribusi sekitar 20% terhadap PDB, 30% terhadap pendapatan pajak negara, dan 74% dari total ekspor. Dari tujuh sektor manufaktur utama di Indonesia, lima sektor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap inisiatif "Making Indonesia 4.0" meliputi industri makanan dan minuman, industri fesyen, industri kimia, industri otomotif, dan industri elektronik. Pengaruh besar sektor-sektor ini menunjukkan pentingnya kegiatan industri, yang membentuk rantai nilai yang berdampak positif pada perekonomian, baik di tingkat regional maupun nasional. Dampaknya terlihat dari meningkatnya nilai tambah bahan baku lokal, terciptanya lapangan kerja, serta masuknya devisa yang secara kolektif memperkuat perekonomian negara dan posisi Indonesia di pasar internasional.

Pada kuartal keempat tahun 2019, sektor manufaktur besar dan sedang di Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan produksi sebesar 1,11% dibandingkan dengan kuartal ketiga di tahun yang sama. Penurunan ini sangat kontras dengan kinerja kuartal sebelumnya yang tercatat mengalami peningkatan signifikan sebesar 10,53%. Penurunan ini terutama terjadi pada industri makanan dan minuman, yang mencatatkan penurunan cukup besar pada periode tersebut. Penurunan produksi ini sangat berdampak jika dilihat dari kontribusi sektor industri terhadap perekonomian regional. Berikut ini adalah ilustrasi yang menggambarkan tren pertumbuhan produksi industri tersebut, dengan perbandingan data antara kuartal ketiga dan keempat tahun 2019.

Gambar 1. Pertumbuhan Perindustrian Manufaktur Besar dan Sedang Provinsi Jawa Barat



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

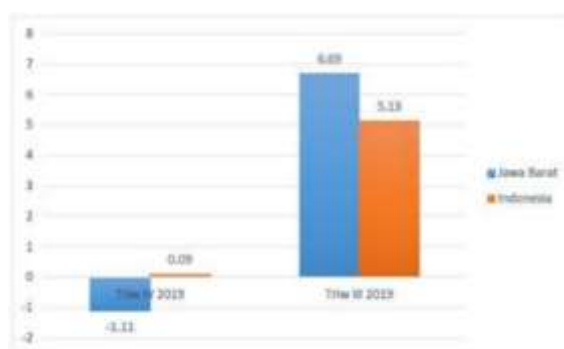
Gambar 2. Pertumbuhan Perindustrian Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis Industri di Provinsi Jawa Barat

Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan (%)		
		q 04-q 03	y 04-y 03	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Industri Makanan	-5.62	7.30	7.90
11	Industri Minuman	-12.25	-7.16	-5.81
13	Industri Tekstil	4.26	5.55	9.53
14	Industri Produk Kulit	-7.29	11.38	18.87
16	Industri Kayu, Barang dari Kayu, Barang dari Kayu dan Gabas (Tidak Termasuk Furniture) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan sejenisnya	-11.21	-16.69	-19.31
17	Industri Kertas dan Barang dari Kertas	-11.68	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	-2.13	13.03
21	Industri Tanning, Produk Kulit Kimia dan Kulit Tradisional	3.40	25.03	19.32
22	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	-7.39	-14.89	-13.06
24	Industri Barang (Bahan Bukan Logam)	26.98	3.14	-18.32
25	Industri Logam Dasar	15.53	0.59	11.90
26	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	10.53	3.71	3.63
27	Industri Perlengkapan Jarak	-4.16	-13.34	-16.40
28	Industri Mesin dan Perlengkapan PTD	7.24	-7.40	3.03
29	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	-1.42	-6.29	-5.12
30	Industri Alat Angkutan Lain-lain	-1.62	9.32	5.41
31	Industri Furniture	7.21	-12.27	-11.27
32	Industri Pengolahan Lainnya	-12.20	0.85	4.39
Jawa Barat		-1.11	1.32	1.48
Indonesia		8.09	3.62	4.91

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

Penurunan produksi di sektor Manufaktur Besar dan Menengah di Jawa Barat pada triwulan IV tahun 2019 berbanding terbalik dengan tren nasional, di mana terjadi sedikit peningkatan produksi sebesar 0,09%. Meskipun pertumbuhan nasional ini menunjukkan angka positif, namun angka tersebut jauh lebih rendah dibandingkan dengan kenaikan signifikan yang tercatat pada triwulan sebelumnya, yang mencapai 5,13%. Perbedaan ini menggambarkan variasi kinerja sektor manufaktur antara wilayah, serta mencerminkan perbedaan kondisi ekonomi yang ada, seperti yang terlihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Perbandingan Pertumbuhan Provinsi Jawa Barat dan Nasional

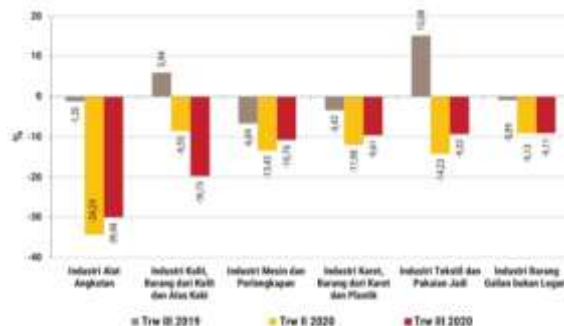


Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat (2019), diunduh Maret 2024

Menurut laporan "PP 39 Triwulan Empat Tahun 2022" dari Kementerian Perindustrian (PP), sektor manufaktur mencatatkan pertumbuhan yang signifikan pada tahun 2022, dengan peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 5,01%. Kinerja ini jauh lebih baik dibandingkan tahun 2021 yang hanya tumbuh sebesar 3,67%, serta jauh lebih baik daripada tahun 2020 yang mengalami penurunan sebesar -2,52%. Pertumbuhan di atas 5% ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur tetap bertahan dan berkembang, meskipun situasi perekonomian global tidak stabil. Ketahanan ini menggarisbawahi peran vital sektor manufaktur dalam mendukung perekonomian nasional yang tumbuh sebesar 5,31% pada tahun 2022.

Selain itu, sektor industri pengolahan nonmigas tercatat mencapai 95,25% dari target yang hanya sebesar 5,26%. Pencapaian ini menegaskan pentingnya sektor manufaktur sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi, sekaligus menggambarkan bahwa sektor ini mampu mencapai target ambisius yang telah ditetapkan. Perkembangan dan ekspansi sektor manufaktur yang berkelanjutan menunjukkan kontribusinya yang signifikan terhadap stabilitas ekonomi dan prospek pertumbuhan negara, meskipun dihadapkan dengan tantangan dan ketidakpastian global.

Gambar 4. Industri Yang Mengalami Pertumbuhan Negatif Pada 2020



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

Pada triwulan III tahun 2020, industri tekstil dan pakaian jadi mengalami penurunan pertumbuhan yang cukup besar, mencapai -9,32%. Meskipun demikian, angka ini lebih baik dibandingkan dengan penurunan yang terjadi pada triwulan II tahun yang sama, yang tercatat sebesar -14,23%. Penurunan yang berkelanjutan ini sangat mengkhawatirkan, terutama karena terjadi pada saat industri tengah berusaha pulih setelah mengalami penurunan tajam pada tahun 2015 dan 2016. Setelah menunjukkan tanda-tanda pemulihan pada tahun 2017 hingga 2019, sektor ini kembali terdampak oleh pandemi COVID-19, yang menghambat kinerjanya. Pandemi ini mengganggu rantai pasokan, menurunkan daya beli konsumen, dan mengurangi perdagangan global, yang pada akhirnya mendorong industri ini kembali mengalami kontraksi sejak kuartal I tahun 2020.

Kontraksi yang dialami oleh industri tekstil dan pakaian jadi semakin memburuk pada kuartal II dan III tahun 2020, yang mengakibatkan penutupan beberapa pabrik dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Penyebab utama dari kontraksi ini adalah turunnya permintaan domestik, akibat daya beli konsumen yang melemah dan kondisi perekonomian negara-negara pengimpor utama yang juga mengalami penurunan. Tantangan-tantangan ini memperburuk situasi yang dihadapi oleh industri tekstil dan pakaian jadi, karena berkurangnya pesanan dan ekspor memperburuk kondisi keuangan produsen. Dampak negatif dari kemerosotan ini tidak hanya dirasakan oleh dunia usaha yang terlibat langsung, tetapi juga berimplikasi lebih luas terhadap perekonomian, mengingat peran industri ini yang signifikan dalam penyediaan lapangan kerja dan keterkaitannya dengan sektor-sektor lain.

Hal ini menjadi tantangan besar bagi manajemen perusahaan, karena menurunnya permintaan menyebabkan organisasi kesulitan memberikan kompensasi yang layak bagi pekerjaannya. Selain itu, situasi ini juga menyebabkan peningkatan beban kerja bagi karyawan yang masih bekerja, mengingat banyak rekan kerja mereka yang diberhentikan. Lingkungan kerja yang menantang ini memaksa karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar tanpa imbalan yang sesuai, yang pada gilirannya menyebabkan banyak karyawan memilih untuk mengakhiri kontrak mereka. Akibatnya, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan inisiatif dari tenaga kerja menjadi menurun. Masalah ini berdampak langsung pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dampak kumulatif dari masalah-masalah ini menciptakan tantangan besar yang mengancam kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Rahmitasari et al., 2021). Peneliti lain juga menyatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan proses produksi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan. Ketika karyawan terlatih, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka akan berkontribusi secara positif terhadap efisiensi, inovasi, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Hal ini memastikan tujuan organisasi tercapai dengan cara yang konsisten dan berkelanjutan (Budi & Apipudin, 2022). Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat terkait dengan kinerja karyawan, karena produktivitas karyawan akan langsung mempengaruhi produktivitas organisasi. Ketika karyawan bekerja secara efisien, efektif, dan termotivasi, mereka meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, membina tenaga kerja yang berkinerja tinggi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang (Akob et al., 2020; Haerani et al., 2020; Nguyen et al., 2019).

Industri tekstil dan pakaian jadi, seperti yang terlihat pada Gambar 1.3, meskipun masih mengalami penurunan, menunjukkan adanya sedikit perbaikan dibandingkan dengan triwulan sebelumnya. Fenomena yang tercermin dalam data pada Gambar 1.3 menunjukkan pemulihan dan pertumbuhan sektor manufaktur di Indonesia selama periode triwulan III 2019 hingga triwulan III 2020, yang diukur dengan Indeks Manufaktur Prompt Bank Indonesia (PMI-BI). Pemulihan dan pertumbuhan ini menggambarkan ketahanan sektor manufaktur di Indonesia dan kemampuannya untuk pulih dari tantangan yang dihadapi, seiring dengan perbaikan kondisi kerja dan kepuasan

karyawan. Pada awal periode, sektor ini mengalami kontraksi signifikan, namun seiring berjalannya waktu dan adaptasi terhadap kondisi pasar, terjadi perbaikan yang signifikan. Keberhasilan ini bisa jadi merupakan hasil dari metodologi yang diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan penting mengenai bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan dapat mendukung pertumbuhan dan pemulihan sektor manufaktur di Kabupaten Majalengka, yang secara lebih luas mencerminkan tren positif dalam perekonomian Indonesia pada periode tersebut. Dengan mengevaluasi dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan manufaktur dapat lebih berkontribusi pada tren positif ini, menegaskan peran penting mereka dalam perekonomian nasional.

Penulis telah melakukan pra-penelitian mengenai kinerja karyawan di beberapa perusahaan manufaktur yang tergabung dalam kelompok industri tekstil dan pakaian jadi yang terdaftar di Disnakertrans Kabupaten Majalengka. Prapenelitian ini melibatkan 50 karyawan yang dipilih secara acak, dengan wawancara yang dikembangkan dari Bernardin & Russel (2010). Berikut adalah hasil yang diperoleh:

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)

Berdasarkan Tabel 1, beberapa fenomena menarik muncul yang patut untuk diteliti lebih lanjut. Salah satunya adalah terkait dengan komitmen organisasi, di mana 60% karyawan menunjukkan ketidaksetujuan untuk bekerja lembur tanpa adanya kompensasi. Fenomena ini dapat menunjukkan pentingnya untuk mengevaluasi kembali struktur kompensasi serta dampaknya terhadap loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, efektivitas dan kualitas kerja tampaknya menjadi aspek yang positif, dengan sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka bekerja dengan efisien dan produk yang mereka hasilkan selalu melalui pemeriksaan ulang untuk memastikan kualitas. Namun, terdapat kekhawatiran terkait kuantitas produksi, di mana 30% karyawan tidak setuju bahwa volume produksi yang tercapai sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Lebih lanjut, mungkin ada kebijakan atau praktik baru di perusahaan manufaktur dalam kelompok industri tekstil dan pakaian jadi yang terdaftar di Disnakertrans Kabupaten Majalengka yang telah berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini, pada gilirannya, turut mendukung pemulihan dan pertumbuhan sektor manufaktur di wilayah tersebut. Memahami lebih dalam hubungan ini dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana kinerja karyawan, kepuasan kerja, serta kebijakan manajerial berpengaruh terhadap pertumbuhan dan pemulihan sektor industri manufaktur. Hal ini juga dapat menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut saling

berinteraksi dalam konteks ekonomi yang lebih luas di Kabupaten Majalengka dan Indonesia secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dianggap penting karena dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah setempat serta perusahaan manufaktur dalam kelompok industri tekstil dan pakaian jadi yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, penulis mengusulkan judul penelitian sebagai berikut: "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 survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sumber data terdiri dari data sekunder yang berasal dari laporan tahunan perusahaan, basis data industri, atau publikasi akademik, sementara data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data utama dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5, yang selanjutnya diuji untuk validitas dan reliabilitas. Item-item kuesioner yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas kemudian dianalisis menggunakan metode analisis seperti Partial Least Square (PLS), Asumsi PLS, Model PLS, SEM PLS, serta pengujian hipotesis. Penelitian ini mencakup variabel-variabel seperti kinerja, kepuasan, beban kerja, dan kompensasi, yang pengukurannya dijelaskan dalam tabel berikut untuk mempermudah 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	Kemampuan mengatur waktu dengan baik	Ordinal	7
	Konsistensi memenuhi jam kerja	Ordinal	8
Kehadiran	Ketepatan ketiduran	Ordinal	9
Inisiatif	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	Kewargiyahan dalam bernilai	Ordinal	17
	Menyikiti dengan aman	Ordinal	18
	Perasaan menyatu dengan perusahaan	Ordinal	19
	Memiliki kesetiaan nilai dengan perusahaan	Ordinal	20
	Kemampuan Yang Sehat	Ordinal	21
Rekan Kerja	Sikap Respect Sesama Karyawan	Ordinal	22
	Kerjasama Antar Karyawan	Ordinal	23
	Sarana Kolaborasi	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 (Time Load)	Perencanaan	Ordinal	30
	Pelaksanaan	Ordinal	31
	Monitoring Tugas Atau Kerja	Ordinal	32
	Konsentrasi	Ordinal	33
Beban Usaha Mental (Mental Effort Load)	Adanya Rasa Bingung	Ordinal	34
	Kewaspadaan	Ordinal	35
	Ketepatan Pelayanan	Ordinal	36
Beban Tekanan Fisik (Physical)	Beban Fisik Fisiologi	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
	Peluang promosi	Ordinal	46
Kompensasi non Finansial	Pengakuan	Ordinal	47
	Rasa Aman	Ordinal	48
	Reward	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, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, tingkat Beban Kerja Karyawan termasuk dalam kategori Rendah dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 2,46. Jika dilihat dari dimensi-dimensinya, Beban Waktu (Mean 2,15) dan Beban Usaha Mental (Mean 2,59) juga termasuk dalam kategori Rendah, sementara Beban Tekanan Fisik berada dalam kategori Cukup Tinggi dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 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, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, tingkat Kompensasi termasuk dalam kategori Tinggi dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 3,91. Begitu pula, berdasarkan dimensi-dimensinya, semuanya masuk dalam kategori Tinggi, yaitu 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, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, tingkat Kepuasan Kerja berada pada kategori Puas dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 3,85. Begitu juga dengan dimensi-dimensinya, semuanya termasuk dalam kategori Puas, yaitu Absensi (Mean 3,78), Loyalitas (Mean 3,71), Rekan Kerja (Mean 3,85), Kenyamanan Kerja (Mean 3,96), dan Promosi (Mean 3,97).

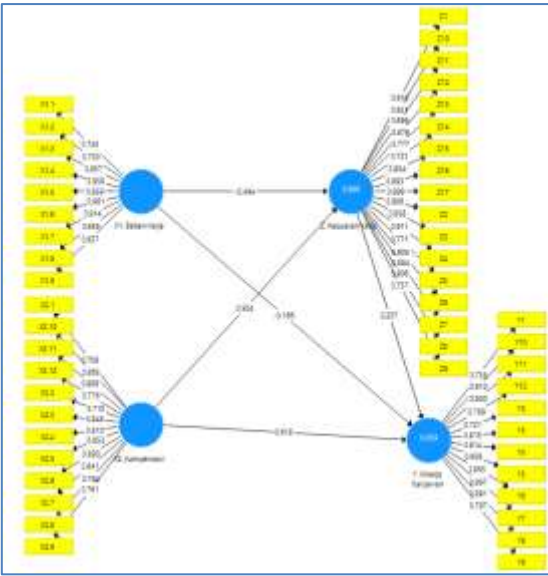
Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kinerja Karyawan

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, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori Tinggi dengan nilai rata-rata (Mean) sebesar 3,94. Jika dilihat dari dimensi-dimensinya, tiga dimensi masuk dalam kategori Baik, yaitu Efisiensi (Mean 3,92), Tingkat Kehadiran (Mean 3,65), dan Inisiatif (Mean 3,89), sementara satu dimensi lainnya berada dalam kategori Sangat Baik, yaitu 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
Kualitas Kerja (K1)	K1.1	0,718	Efisiensi (E)	E1	0,910
	K1.2	0,730		E2	0,896
	K1.3	0,957		E3	0,858
	K1.4	0,950		E4	0,911
	K1.5	0,950		E5	0,771
	K1.6	0,901		E6	0,905
	K1.7	0,914		E7	0,894
	K1.8	0,949		E8	0,900
	K1.9	0,947		E9	0,747
	K1.10	0,708		E10	0,921
	K1.11	0,718		E11	0,896
	K1.12	0,848		E12	0,876
Efisiensi (E)	E1	0,910	Tingkat Kehadiran (T)	T1	0,777
	E2	0,896		T2	0,721
	E3	0,858		T3	0,804
	E4	0,911		T4	0,893
	E5	0,771		T5	0,898
	E6	0,905		T6	0,738
	E7	0,894		T7	0,721
	E8	0,900		T8	0,815
	E9	0,747		T9	0,814
	E10	0,921		T10	0,858
	E11	0,896		T11	0,855
	E12	0,876		T12	0,897
Tingkat Kehadiran (T)	T1	0,777	Inisiatif (I)	I1	0,891
	T2	0,721		I2	0,797
	T3	0,804		I3	0,910
	T4	0,893		I4	0,900
	T5	0,898		I5	0,799
	T6	0,738		I6	0,891
	T7	0,721		I7	0,891
	T8	0,815		I8	0,797
	T9	0,814		I9	0,910
	T10	0,858		I10	0,900
	T11	0,855		I11	0,799
	T12	0,897		I12	0,799
Inisiatif (I)	I1	0,891	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,910
	I2	0,797		Y2	0,900
	I3	0,910		Y3	0,799
	I4	0,900		Y4	0,891
	I5	0,799		Y5	0,891
	I6	0,891		Y6	0,797
	I7	0,891		Y7	0,910
	I8	0,797		Y8	0,900
	I9	0,910		Y9	0,799
	I10	0,900		Y10	0,891
	I11	0,799		Y11	0,891
	I12	0,799		Y12	0,799

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS 3.2.9, 2024

Seperti yang terlihat pada Tabel 11, semua item pernyataan untuk masing-masing indikator variabel memiliki nilai Outer Loadings lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut dalam penelitian ini.

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, semua variabel seperti beban kerja, kompensasi, keputusan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, yang berarti variabel-variabel tersebut sudah tepat mewakili konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini telah sesuai untuk dianalisis dan memenuhi standar ketelitian yang ditetapkan.

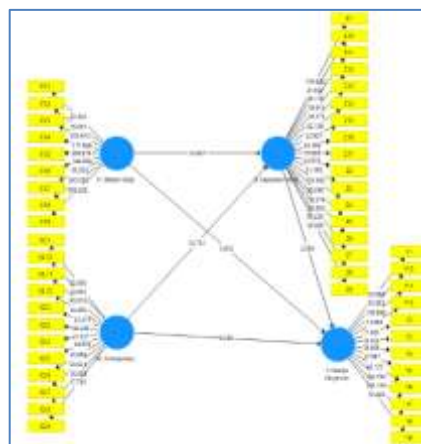
Tabel 13. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

VARIABEL	Composite Reliability	Cronbach's 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*

	X1. Beban Kerja	X2. Kompensasi	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja	1,000	-0,941	-0,947	-0,948
X2. Kompensasi	-0,941	1,000	0,874	0,948
Y. Kinerja Karyawan	-0,947	0,874	1,000	0,948
Z. Kepuasan Kerja	-0,948	0,948	0,948	1,000

Berdasarkan Gambar 7, hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,968. Ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, namun bersifat negatif, yang berarti semakin besar Beban Kerja, semakin rendah Kepuasan Kerja.

Pada Gambar 7, hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi Kompensasi, semakin tinggi pula Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Gambar 7, hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai korelasi -0,947. Ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat namun negatif, yang berarti semakin besar Beban Kerja, semakin menurun pula Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, Gambar 7 menunjukkan hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi 0,974. Hal ini mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi Kompensasi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Terakhir, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Gambar 7 memperoleh nilai korelasi 0,966. Ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja, semakin baik Kinerja Karyawan.

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

R Square

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

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada Gambar 8, dapat dilihat bahwa nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,966 atau 96,6% untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 0,959 atau 95,9% untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 9. Hasil Bootstrapping pada SmartPLS 3.2.9

Path	Original Sample (B)	Standard Error (SEB)	T-Statistics (T)	P-Value
H1: Beban Kerja → Y. Kinerja Karyawan	-0.494	0.033	14.647	0.000
H2: Beban Kerja → Z. Kepuasan Kerja	-0.166	0.033	5.015	0.000
H3: Kompensasi → Y. Kinerja Karyawan	0.974	0.022	44.727	0.000
H4: Kompensasi → Z. Kepuasan Kerja	0.968	0.022	44.455	0.000
H5: Kepuasan Kerja → Y. Kinerja Karyawan	0.966	0.022	44.455	0.000

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Gambar 9, nilai Original Sample (Path Coefficient) yang diperoleh adalah -0,494, yang menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah. Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa semakin tinggi Beban Kerja, maka semakin rendah Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai T-Statistics (thitung) menunjukkan angka 14,647, yang lebih besar dari 1,960 (thitung > ttabel), yang menandakan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan. Nilai P-Values sebesar 0,000 juga lebih kecil dari 0,05, yang terlihat jelas pada output software SmartPLS 3.2.9 dengan indikator warna hijau.

Pada Gambar 9, nilai Original Sample (Path Coefficient) yang tercatat adalah -0,166, yang juga menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah. Hal ini diartikan bahwa kenaikan Beban Kerja akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan. Nilai T-Statistics (thitung) yang diperoleh adalah

3,612, yang lebih besar dari 1,960 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), menunjukkan adanya pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ditambah lagi, nilai P-Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sebagaimana terlihat pada output SmartPLS 3.2.9 dengan warna hijau.

Pada Gambar 9, nilai Original Sample (Path Coefficient) yang terdeteksi adalah 0,504, yang menunjukkan pengaruh positif atau searah. Artinya, semakin tinggi Kompensasi, semakin meningkat pula Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai T-Statistics (t_{hitung}) yang menunjukkan angka 14,741, lebih besar dari 1,960 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Nilai P-Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, juga terlihat jelas pada output software SmartPLS 3.2.9 dengan warna hijau.

Pada Gambar 9, nilai Original Sample (Path Coefficient) yang ditemukan adalah 0,618, yang menunjukkan pengaruh positif atau searah. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi Kompensasi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai T-Statistics (t_{hitung}) yang tercatat adalah 8,330, lebih besar dari 1,960 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Nilai P-Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, juga dapat dilihat pada output SmartPLS 3.2.9 dengan indikator warna hijau.

Untuk pengujian hipotesis simultan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, kriteria yang digunakan adalah jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung F_{hitung} menggunakan rumus berikut:

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

Pada rumus diatas, 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 diatas, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,967. Maka kita bisa melakukan perhitungan lebih lanjut sebagai berikut

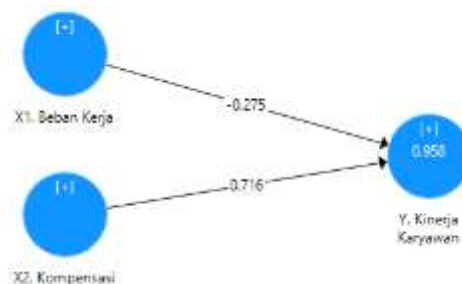
$$F_{hitung} = \frac{(368 - 2 - 1) 0,958}{2(1 - 0,958)}$$

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

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, variabel beban kerja pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Majalengka berada dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasa terlalu terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Selanjutnya, penilaian terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan cenderung tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan remunerasi yang diberikan. Kepuasan kerja di kalangan karyawan juga secara umum dinilai positif, yang mencerminkan pandangan yang baik terhadap pengalaman kerja mereka. Terakhir, kinerja karyawan secara keseluruhan juga dinilai baik, menunjukkan efektivitas dan produktivitas yang positif di industri tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kabupaten Majalengka.

Hasil analisis statistik parsial dari penelitian ini mengungkapkan beberapa hubungan penting antar variabel dalam industri tekstil dan pakaian jadi di Kabupaten Majalengka. Pertama, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin meningkatnya beban kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua, data menunjukkan bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang

berarti beban kerja yang lebih berat dapat menurunkan efektivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, analisis juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan hasil kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di sektor manufaktur.

Sementara itu, hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa perubahan dalam beban kerja dan kompensasi secara bersamaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka secara signifikan. Selain itu, analisis juga menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa pengelolaan keduanya memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan menjalankan tugas mereka. Hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan manajemen beban kerja dan kebijakan kompensasi dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

REFERENCES

- 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., & Rezkih, 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). *Metodelogi 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 Secretariat 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, Sibily 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., Hatstrup, 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.