

Workload Analysis And Compensation In Improving Employee Performance At Junior Rice Factory Sa

Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Sa Junior

Maulana Jaenal Mutakin¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.maulanamutakin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Rice mills often face demand spikes, particularly during harvest seasons, which increase the workload for employees. This situation forces them to work longer hours, but the compensation they receive is often disproportionate to the effort they exert. This study aims to analyze workload, compensation, and their combination in improving employee performance. The research uses a qualitative method with a descriptive approach to achieve the desired analytical results. The informants in this study include the owner, employees, and HR experts. Data were collected through interviews, direct observations, and documentation at Rice Factory SA Junior, located in Kutawaluya District, Karawang Regency, which is the focus of this study. The data analysis method used triangulation, with participants acting as informants. The findings indicate that disproportionate workloads can reduce productivity and motivation, while fair and transparent compensation has been shown to increase work morale. A combination of effective workload management and appropriate compensation can create a more efficient and productive work environment. The implications of this research suggest that companies should regularly evaluate workloads and adjust compensation policies to improve employee performance and well-being in a sustainable manner

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Pabrik beras sering menghadapi lonjakan permintaan terutama pada musim panen, yang menyebabkan peningkatan beban kerja bagi karyawan. Situasi ini memaksa mereka bekerja lebih lama, namun kompensasi yang diterima sering kali tidak sebanding dengan usaha yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja, kompensasi, serta kombinasi keduanya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mendapatkan hasil analisis yang diharapkan. Karakteristik informan pada penelitian ini yaitu pemilik, karyawan, dan pakar SDM. Data diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi pada Pabrik Beras SA Junior yang terletak di Kec. Kutawaluya, Kab. Karawang yang menjadi fokus penelitian ini. metode analisis data yang digunakan dengan teknik triangulasi data dimana partisipan sebagai informan.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan produktivitas dan motivasi, sementara kompensasi yang adil dan transparan terbukti meningkatkan semangat kerja. Kombinasi pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan menyesuaikan kebijakan kompensasi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

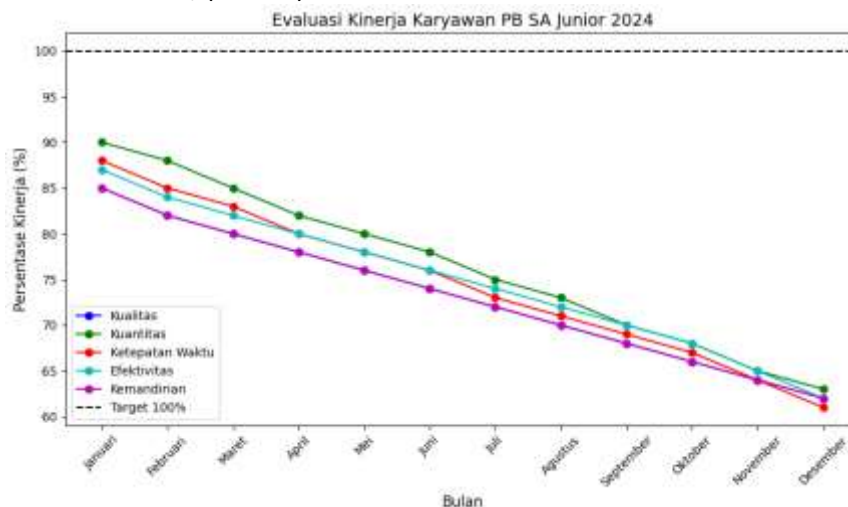
Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Pabrik beras sering menghadapi lonjakan permintaan, terutama saat musim panen, situasi ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama untuk memenuhi target produksi. Beban kerja yang tinggi ini sering kali berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja

karyawan. Namun, meskipun beban kerja meningkat, kompensasi yang diterima karyawan tidak selalu sebanding dengan usaha dan waktu yang mereka curahkan. Beberapa karyawan merasa bahwa upah lembur atau insentif yang diberikan tidak mencerminkan beban tambahan yang mereka tanggung.

Masalah yang muncul, seperti penurunan kinerja karyawan akibat kelelahan, ketidakpuasan terhadap kompensasi, yang berdampak signifikan pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. *Employee performance* menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena merupakan bentuk perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai peran mereka dalam organisasi, menjadikannya faktor utama kesuksesan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan Nurmubin et al., (2022:5).



Gambar 1 Grafik Kinerja karyawan Pabrik Beras SA Junior pada 2024

Sumber : Data kinerja karyawan Pabrik Beras SA Junior 2024

Penurunan kinerja karyawan yang terlihat pada grafik dapat disebabkan oleh kurangnya kompensasi berupa tunjangan yang sesuai dengan beban kerja mereka, sehingga karyawan merasa usaha yang diberikan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Selain itu, minimnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, terutama bagi mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu lama, dapat menimbulkan rasa kurang dihargai dan menurunkan motivasi untuk bekerja secara maksimal. Ketidakpuasan ini berakumulasi dan berdampak pada semangat kerja, efektivitas, serta produktivitas karyawan secara keseluruhan. Hal ini menegaskan pentingnya pemberian tunjangan yang memadai dan pengakuan yang konsisten untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Firmansyah et al. (2023) menyatakan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan keduanya secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Feoh., et al (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi, sementara kompensasi memiliki pengaruh signifikan, dan secara simultan, beban kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Sementara itu, Putri & Endratno (2023) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memberikan pengaruh

positif dan signifikan, serta pengalaman kerja turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis ingin mengetahui bagaimana beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Beras SA Junior. Maka dari itu penulis ingin mengangkat judul “Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pabrik Beras SA Junior”.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wanta et al. (2023:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. MSDM meliputi beberapa fungsi, yaitu perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, penggajian, dan manajemen hubungan kerja. Hal serupa diungkapkan oleh Darmawan et al., (2023:3) yang menyatakan bahwa MSDM merupakan fungsi manajemen yang membantu para manajer dalam merencanakan, merekrut, memilih, melatih, mengembangkan, memberi upah, dan memelihara anggota organisasi, sambil menetapkan kebijakan, prosedur, dan prinsip yang berkontribusi pada efektivitas, kontinuitas, serta stabilitas organisasi. Menurut Prahendratno et al. (2023:2) SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dan mendukung perencanaan strategis perusahaan, karena banyak bisnis modern bergantung pada SDM untuk mendukung visi dan mencapai misi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi penting dalam organisasi yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, penggajian, serta manajemen hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya membantu dalam mengelola tenaga kerja melalui kebijakan dan prosedur yang sistematis tetapi juga berkontribusi pada efektivitas, stabilitas, dan kontinuitas organisasi. Selain itu, MSDM memiliki peran strategis dalam mendukung visi dan misi perusahaan, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, MSDM menjadi proses manajerial yang mendukung keberhasilan organisasi melalui optimalisasi potensi sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Maulida et al. (2022:112) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rismayadi, B. (2022) Menambahkan Kinerja merupakan kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sedangkan usaha dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan desain kerja Dukungan bagi suatu organisasi meliputi pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan tersedianya peralatan organisasi yang memadai. Lebih lanjut Hidayaty et al (2022) mengemukakan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Lebih lanjut Syaifuddin et al. (2022) mengemukakan kinerja merupakan hasil prestasi yang merupakan perilaku yang dapat berbentuk kecakapan, kemampuan serta keterampilan yang dapat mendukung pencapaian organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Maulida et al. (2022:113), ada lima indikator antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
5. Inisiatif, kemampuan dan kemauan seorang karyawan untuk secara proaktif mengambil tindakan atau melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atau arahan dari atasan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disintesakan, Kinerja merupakan pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas atau program yang mendukung tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan prestasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan, melibatkan perilaku, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang berkontribusi pada pencapaian sasaran organisasi.

Beban Kerja

Menurut Yulistiyono., et al. (2021:82) Beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi pekerjaan yang mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja ini dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit secara kuantitatif, yang terjadi ketika jumlah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Selain itu, terdapat beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit secara kualitatif, yaitu ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan suatu tugas atau ketika tugas tersebut tidak memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, juga dapat mengakibatkan kebutuhan untuk bekerja dalam jumlah jam yang sangat panjang, yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab tambahan stress. Rahayu., et al. (2022:59) menambahkan bahwa beban kerja juga dapat dipahami sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan, di mana beban kerja tersebut harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik serta psikologis pekerja, karena hal ini memengaruhi produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja. Selanjutnya, Menurut Wasiman (2023:151) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Wasiman (2023:152) terdapat indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan, Mengacu pada situasi atau lingkungan tempat kerja, termasuk jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan tekanan yang dihadapi selama melaksanakan tugas. Kondisi ini mencakup aspek fisik dan mental yang memengaruhi kemampuan karyawan.
2. Penggunaan Waktu Kerja, Berfokus pada bagaimana karyawan mengatur dan memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika waktu kerja terlalu padat atau tidak seimbang, hal ini dapat menjadi indikator beban kerja yang tinggi.
3. Target yang harus dicapai, berhubungan dengan sasaran kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Semakin tinggi atau sulit target yang harus dicapai, semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disintesakan, Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dan harus sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis pekerja. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif (berlebihan atau terlalu sedikit tugas) dan kualitatif (ketidaksesuaian keterampilan atau potensi pekerja). Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi memicu stres dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan

volume dan norma waktu menjadi penting untuk mendukung kenyamanan kerja dan kinerja optimal karyawan.

Kompensasi

Kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Septiani., et al. (2024:2) kompensasi mencakup penghasilan tetap seperti gaji, imbalan variabel, tunjangan, serta insentif lainnya. Kompensasi memiliki peran penting dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, menarik talenta, dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Penting bagi kompensasi untuk bersifat adil, memadai, mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan, serta sesuai dengan standar industri dan praktik pasar.

Pendapat serupa diungkapkan oleh Dian Rostikawati (2021:12) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Lebih lanjut, Meithiana Indrasari., et al. (2019:91) menekankan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Tidaklah heran faktor yang satu ini menjadi salah satu pemicu utama bagi karyawan dalam menentukan langkah karirnya kedepan dan bagi perusahaan adalah penentuan langkah strategik perusahaan kedepan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disintesaikan, Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa gaji tetap, tunjangan, insentif, maupun bentuk lainnya. Kompensasi berperan penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, sekaligus menjadi strategi perusahaan dalam menentukan langkah masa depannya. Agar efektif, kompensasi harus adil, memadai, mencerminkan nilai pekerjaan, dan sesuai dengan standar industri serta pasar.

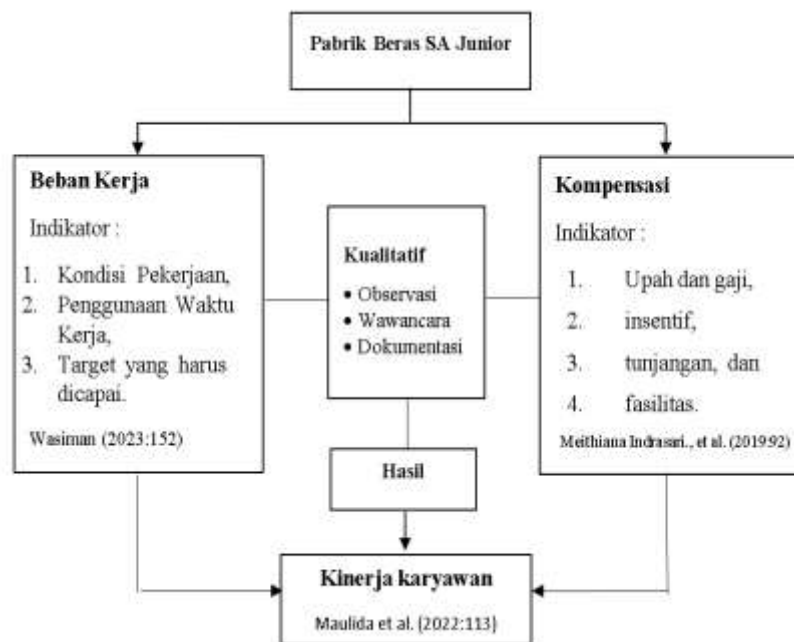
Menurut Meithiana Indrasari., et al. (2019:92) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

Upah dan gaji, Penghasilan pokok yang diterima secara rutin oleh karyawan sebagai imbalan kerja mereka.

1. insentif, Tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu, seperti bonus atas produktivitas.
2. tunjangan, Bentuk kompensasi tambahan, seperti tunjangan transportasi, kesehatan, atau makan.
3. Fasilitas, Berbagai bentuk dukungan non-finansial, seperti kendaraan dinas, perumahan, atau fasilitas kerja lainnya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disintesaikan, Kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa gaji tetap, tunjangan, insentif, maupun bentuk lainnya. Kompensasi berperan penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, sekaligus menjadi strategi perusahaan dalam menentukan langkah masa depannya. Agar efektif, kompensasi harus adil, memadai, mencerminkan nilai pekerjaan, dan sesuai dengan standar industri serta pasar.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Olah Peneliti, 2025.

Proposisi penelitian

Proposisi adalah asumsi sementara yang diajukan dalam sebuah penelitian untuk menjelaskan fenomena tertentu. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini merumuskan proposisi sebagai berikut :

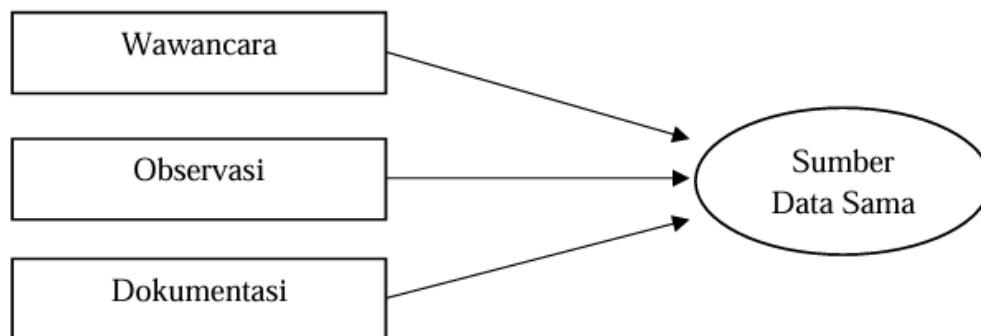
1. Adanya pengelolaan beban kerja yang optimal, dan
2. Pemberian kompensasi yang adil secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pabrik Beras SA Junior.
3. Adanya kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang optimal dan Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Metode Penelitian

Menurut Pahleviannur et al., (2022) penelitian kualitatif diterapkan untuk menyelidiki keadaan objek yang alami, di mana peneliti merupakan instrumen kunci. Menurut Jamaludin, (2022) beranggapan bahwa penelitian kualitatif adalah bentuk penelitian yang mengamati individu dalam konteks mereka, berinteraksi secara langsung, dan berupaya memahami bahasa yang berkaitan dengan lingkungan di sekitarnya. Tipe data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan di Pabrik Beras. SA Juniot ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Partisipan dalam penelitian ini adalah pemilik pabrik beras SA Junior, pakar manajemen sumber daya manusia dan karyawan Pabrik Beras SA Junior yang juga sebagai informan dengan kualifikasi lama bekerja di atas 5 tahun. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung ke Pabrik Beras SA Junior. Proses analisis data dan penyusunan laporan penelitian dilakukan pada bulan ketiga.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pabrik Beras SA Junior, Pabrik Beras SA Junior adalah salah satu Industri pengolahan beras di karawang yang mencakup berbagai kegiatan, mulai dari penggilingan padi hingga distribusi beras ke pasar. Berdiri dari tahun 1990 Pabrik Beras SA Junior di pimpin oleh seorang owner bernama bapak hermawan yang berlokasi di dusun krajan IIA,

Kec.Kutawaluya, Kab.Karawang 41358. Lokasi penelitian ini mencakup area pabrik beras dan fasilitas produksi pabrik beras ini, Metode triangulasi adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah informasi dapat dianggap sah atau tidak berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian. Pendekatan ini berfungsi dalam pengumpulan data serta sumber yang sudah tersedia (Alfansyur & Mariyani, 2020). Kepastian data dalam penelitian ini diterapkan dengan metode triangulasi untuk memvalidasi informasi. Triangulasi adalah sebuah cara analisis data yang mengintegrasikan informan dari beragam sumber (D. Susanto et al., 2023). Informasi dari sumber-sumber tersebut dijelaskan dan dikelompokkan berdasarkan pandangan yang serupa, pandangan yang berbeda, serta pandangan yang khusus untuk setiap sumber. Kesimpulan yang dibuat berasal dari data yang diteliti oleh peneliti, tetapi ini harus mendapatkan persetujuan dari sumber data.



Gambar 3. Model Analisis Triangulasi

Sumber : Olah peneliti, 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Dalam penelitian ini, wawancara telah dilakukan dengan tiga narasumber utama yaitu:

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Epon Sifa (Informan 1)	Pemilik
2	Yono (Informan 2)	Karyawan
3	H. Suroso, S.E., M.M. (Informan 3)	Pakar Sumber Daya Manusia

Sumber : Olah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Pabrik Beras SA Junior, karyawan, dan pakar manajemen sumber daya manusia, terlihat bahwa beban kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pabrik Beras SA Junior.

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dinilai belum cukup optimal dalam meningkatkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang manusiawi. Ketidakseimbangan antara durasi kerja yang panjang dan waktu istirahat menyebabkan kelelahan fisik, yang berujung pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental karyawan, disertai dengan pengaturan waktu kerja dan istirahat yang proporsional, sangat penting dalam menciptakan efektivitas kerja. Penetapan target kerja yang realistis dan terukur juga menjadi elemen penting dalam menjaga semangat kerja dan mencegah stres akibat tekanan berlebih.

Adanya tantangan kerja seperti rutinitas yang monoton, kondisi mesin yang tidak stabil, serta kurangnya fasilitas istirahat turut berkontribusi pada penurunan motivasi dan performa. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan harus memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu.

Dari sisi kompensasi, sistem upah yang didasarkan pada jumlah gabah yang diproses dinilai cukup adil, namun belum sepenuhnya memperhitungkan kondisi kerja di lapangan. Kurangnya insentif tambahan dan tunjangan kesejahteraan seperti BPJS, transportasi, atau fasilitas kesehatan menjadi hambatan dalam menciptakan kepuasan kerja. Total Reward Management, kompensasi yang transparan, adil, dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan akan meningkatkan loyalitas.

Insentif berbasis pencapaian target dinilai sangat potensial dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Variasi insentif, baik finansial maupun non-finansial seperti penghargaan atau pengakuan, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, tunjangan tambahan yang sesuai kebutuhan juga dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Fasilitas kerja seperti peralatan dan ruang istirahat yang layak juga terbukti menunjang efisiensi dan kenyamanan kerja. Perbaikan fasilitas istirahat dinilai penting agar karyawan dapat memulihkan tenaga secara optimal selama waktu istirahat, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan konsisten.

Secara umum, beban kerja yang seimbang, sistem kompensasi yang adil, serta penyediaan fasilitas penunjang kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Beras SA Junior. Strategi perbaikan yang melibatkan pengelolaan jam kerja, evaluasi kualitas hasil kerja secara berkala, serta keterlibatan karyawan dalam inisiatif dan pengambilan keputusan akan mendorong tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja yang berkelanjutan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak, yakni pemilik, karyawan dan pakar manajemen sumber daya manusia, dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi data.

1) Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil wawancara yang dianalisis menggunakan teknik triangulasi menunjukkan kesimpulan yang konsisten mengenai beberapa aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pakar manajemen sumber daya manusia, pemilik, dan karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut. diperoleh pemahaman bahwa pembagian tugas yang sesuai kapasitas karyawan dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Pakar MSDM menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja agar tidak terjadi *overwork* yang berdampak pada kelelahan fisik dan psikologis. Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawan yang merasa kewalahan jika beban kerja tidak merata.

Distribusi tugas yang tidak seimbang juga dapat menimbulkan ketimpangan antar individu dan berdampak pada menurunnya kinerja. Karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika mereka diberikan tanggung jawab yang jelas serta tidak melebihi batas kemampuan mereka. Dengan demikian, beban kerja yang realistis dan terorganisir terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Semua informan sepakat bahwa beban kerja yang terorganisir dan adil menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja. Pakar MSDM menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja agar tidak terjadi *overwork*, yang bisa berujung pada kelelahan fisik dan psikologis. Pemilik perusahaan juga setuju bahwa pembagian

tugas yang jelas dan sesuai kemampuan masing-masing individu akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan positif.

2) Kompensasi sebagai Faktor Penunjang Kinerja Karyawan

Kompensasi yang adil dan transparan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara, baik pakar MSDM, pemilik Pabrik Beras SA Junior, maupun karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang memadai baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan insentif, maupun non-finansial seperti pujian, dan fasilitas kerja mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas.

Pakar MSDM menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya soal jumlah, melainkan juga persepsi keadilan. Karyawan akan bekerja lebih optimal jika merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Hal ini selaras dengan pernyataan karyawan yang menyebut bahwa pemberian bonus saat kinerja meningkat atau saat berhasil memenuhi target kerja tertentu sangat memotivasi mereka.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat loyalitas, serta mendorong karyawan untuk lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

3) Integrasi Beban Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja

Integrasi antara pengelolaan beban kerja yang efektif dengan sistem kompensasi yang adil menciptakan sinergi yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan kompensasi diberikan secara adil, karyawan merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam menjalankan tugas.

Pakar MSDM menyampaikan bahwa kombinasi ini mampu menumbuhkan komitmen, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, dari sisi internal Pabrik Beras SA Junior, pemilik menilai bahwa efektivitas kerja meningkat setelah dilakukan evaluasi dan penyesuaian sistem kerja serta pemberian insentif rutin. Karyawan juga menyatakan bahwa mereka menjadi lebih disiplin dan fokus dalam menyelesaikan tugas karena merasa dihargai.

Hasil wawancara ini menguatkan kesimpulan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang tepat dan adil merupakan kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal. Penggabungan kedua faktor tersebut terbukti saling mendukung dalam upaya mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan kesuksesan organisasi. Dengan demikian, kombinasi yang efektif antara pengelolaan beban kerja dan sistem kompensasi menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berhasil.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis triangulasi data dengan pakar manajemen sumber daya manusia, pemilik Pabrik Beras SA Junior, serta karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Beban kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan peran masing-masing individu, maka karyawan dapat bekerja secara lebih efisien, fokus, dan minim stres. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.
2. Sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi faktor pendorong semangat kerja yang kuat. Kompensasi berupa gaji, insentif, serta penghargaan non-finansial seperti apresiasi dan peluang pengembangan diri terbukti meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas.

3. Kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang baik dan kompensasi yang tepat menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Karyawan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pabrik Beras SA Junior perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa distribusi tugas sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing karyawan. Hal ini dapat meminimalisir kelelahan kerja dan meningkatkan efektivitas.
2. Diperlukan peningkatan sistem kompensasi berbasis kinerja untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Transparansi dalam pemberian insentif, serta kejelasan kriteria penghargaan, dapat memperkuat budaya kerja yang adil dan kompetitif.
3. Organisasi sebaiknya membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan, dengan memperhatikan aspek kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Komunikasi dua arah antara pemilik dan karyawan juga perlu diperkuat agar setiap kebijakan terkait beban kerja dan kompensasi dapat dipahami dan diterima dengan baik.

Daftar Pustaka

- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150. DOI: <https://doi.org/10.31764/historis.v5i2.3432>
- Darmawan, d., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia era digital. Pt. Sonpedia publishing indonesia., Jambi.
- Dian rostikawati, s. (2021). Manajemen kompensasi & hubungan industrial. Cipta media nusantara., Jakarta selatan.
- Feoh, y. M. D., et al. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi gogo taksi kupang. *Glory jurnal ekonomi dan ilmu sosial*. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i5.11777>
- Firmansyah, m. y., et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt agung wijaksana utama sakti. *Indonesian journal of innovation multidisipliner research*, 1, 212–219. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.21>
- Gunawan, h., & efendi, s. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan pt. Sentra strategis indonesia (ssi) jakarta selatan. *Jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, 5(2). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2321>
- Hidayaty, D. E., et al. (2022). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan imigrasi kelas I non TPI karawang. *Jurnal ilmiah mandala education*. 8(4). <http://dx.doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Jamaludin. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA DI MADRASAH ALIYAH. (2022). *Forum Peneliti Fakultas Tarbiyah Universitas Qomaruddin*, 71 halaman. <https://doi.org/10.2131/vjwb2153>
- Maulida, e., et al (2022). Msdm (pengembangan sdm era digital). Penerbit media sains indonesia., Bandung.
- Meithiana indrasari., et al. (2019). Evaluasi kinerja pegawai : tinjauan aspek kompensasi, komunikasi dan jenjang karier. *Zifatama jawara*,. Sidoarjo.
- Nur Anisa, H., & Prastawa, H. (2020). Analisis beban kerja pegawai dengan metode full time equivalent (fte) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*. 7(4). <https://doi.org/10.47942/jebiskwu.v13i1.1749>

- Nurmubin, s. M. M. M., et al. (2022). Aspek-aspek permasalahan kinerja karyawan. Pt kimhsafi alung cipta., Bekasi.
- Pahleviannur, M.R. et al. (2022) Metodologi Penelitian Kualitatif. Edited by F. Sukmawati. CV Pradina Pustaka. Available at: <https://doi.org/10.2307/jj.608190.4>.
- Prahendratno, a., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia : pendekatan praktis untuk keberhasilan organisasi. Pt. Sonpedia publishing indonesia., Jambi.
- Priadana, m., & sunarsi, d. (2021). Metode penelitian kuantitatif. pascal books., Tangerang selatan.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>
- Rahayu, e. P., et al. (2022). Kesehatan dan keselamatan kerja. Pradina pustaka., Sukoharjo.
- Rismayadi, B. (2022) The Influence Of Work Environment, Transformational Leadership And Organizational Culture On Job Satisfaction And Implications For Employee Performance. Sosiohumaniora, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Septiani, s., et al. (2024). Manajemen kompensasi. Sada kurnia pustaka., Banten
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
- Wanta, et al. (2023). Intisari manajemen sumber daya manusia. one peach media., Jakarta.
- Wasiman. (2023). Msdm: teori dan aplikasi. Desanta publisher., Banten.
- Yulistiyono, a., et al. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit insania., Cirebon.