

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Efektif berarti dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sedangkan efisien berarti tugas yang telah dilakukan dapat berjalan dengan benar, terorganisir serta sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sehingga dengan begitu akan tercapainya kinerja pegawai yang optimal maka organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja yang diterima oleh para pegawainya.

Tingkat persaingan didalam organisasi semakin tinggi. Sehingga apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang maka perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia ini merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti bahan baku, mesin, dan uang. Sumber daya manusia ini dapat bertahan bahkan berkembang jika kita dapat mengelolanya dengan baik, dengan cara mengelola sumber daya manusianya secara optimal sebagai akibat dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor merupakan suatu instansi yang bergerak dibidang yang mempunyai tanggung jawab mengenai tugas

pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, persediaan dan statistik serta tugas pembantuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat diartikan bahwa perusahaan harus memberikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab kepada pegawai dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Karena dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai merupakan kunci untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Indikator Kinerja Pegawai
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel	Target (%)
		Ya	Tidak		
1.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan lain setelah pekerjaan saya selesai	23 (76,65%)	7 (23,35%)	30	100%
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti	17 (56,67%)	13 (43,33%)	30	100%
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9 (30%)	21 (70%)	30	100%
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	3 (10%)	27 (90%)	30	100%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas	2 (93,33%)	28 (6,67%)	30	100%
JUMLAH		54 (36%)	96 (64%)		

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika ialah terdapat fenomena mengenai kinerja pegawai, yaitu dapat dilihat pada pernyataan ke satu menjelaskan bahwa ada 76,65% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa ia dapat mengerjakan pekerjaan lain setelah pekerjaannya selesai. Pernyataan ke dua mengenai mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti terdapat 56,67% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa ia mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan teliti. Dan dilihat dari pernyataan ke tiga menjelaskan bahwa ada 70% pegawai dari 30 pegawai yang mengatakan mereka masih kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu dari hasil pra survey pernyataan ke empat menjelaskan bahwa terdapat 90% pegawai dari 30 pegawai yang mengatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan ke lima menjelaskan bahwa 93,33% pegawai dari 30 pegawai mengatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas. Dan jika dilihat dari jumlah jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan terdapat 96 (64%) jawaban responden yang menyatakan tidak terhadap seluruh pertanyaan indikator kinerja pegawai.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai kinerja pegawai, seperti masih banyaknya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan targetnya, yang pada akhirnya

dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan sebagainya. Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor adalah dapat diidentifikasi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu mengenai beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya beban kerja. Dengan adanya beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan tugas dan tanggung jawab pegawai sedikit terhambat pelaksanaannya, dengan adanya beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja seorang pegawai. Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh seorang pegawai mengenai pekerjaan yang berada diluar kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor terdapat beberapa permasalahan mengenai beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Masih banyak pegawai yang merasa beban kerja yang diembannya diluar kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Maka dengan beban kerja yang berlebih pegawai

merasa kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat menyebabkan kinerja pegawai tersebut menjadi menurun.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamaidah (2019) yang melakukan penelitian dengan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Multi Solusi Madiun.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey mengenai beban kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Indikator Beban Kerja
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel	Target (100%)
		Ya	Tidak		
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	27 (90%)	3 (10%)	30	100%
2.	Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat kerja	22 (73,33%)	8 (26,67%)	30	100%
3.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika pekerjaan saya sudah terselesaikan	27 (90%)	3 (10%)	30	100%
4.	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan atasan saya	28 (93,33%)	2 (6,67%)	30	100%
5.	Pemberian beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan saya	7 (23,33%)	23 (76,67%)	30	100%
JUMLAH		(111) 74%	(39) 26%		

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang beban kerja, yaitu pernyataan ke satu menjelaskan bahwa 90% pegawai dari 30 pegawai merasa terbebani atas pekerjaannya. Pernyataan kedua menjelaskan bahwa terdapat 73,33% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat kerja. Dan dilihat dari pernyataan ketiga menjelaskan bahwa ada 90% pegawai dari 30 pegawai dapat meninggalkan kantor ketika pekerjaan telah selesai. Selain itu dari hasil pra survey pernyataan keempat menjelaskan bahwa ada 93,33% pegawai dari 30 pegawai menikmati pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Kemudian pernyataan kelima menjelaskan bahwa 76,67% pegawai dari 30 pegawai mengatakan pemberian beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya. Dan jika dilihat dari jumlah responden secara keseluruhan terdapat 39 (26%) jawaban responden yang menyatakan tidak terhadap seluruh pertanyaan indikator beban kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Beban Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai beban, seperti beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan masih banyak pegawai yang masih mengerjakan pekerjaannya pada saat jam istirahat kerja serta pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika merasa bahwa beban kerja yang diembannya diluar kemampuannya, yang pada akhirnya fenomena beban kerja dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah beban kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Bogor sehingga perlu dilakukannya melalui suatu penelitian.

Hal lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Karena kompensasi ini dapat menjadi tolak ukur seorang pegawai untuk menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, jika pegawai puas akan hasil kompensasi yang ia dapatkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan begitupun sebaliknya apabila kompensasi yang pegawai terima tidak sesuai akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski Andriyani dan M. Tony Nawawi (2022) yang melakukan penelitian dengan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey mengenai kompensasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Jawa Barat ialah.

Tabel 1.3

**Hasil Pra Survey Indikator Kompensasi Pegawai
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel	Target (100%)
		Ya	Tidak		
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan saya	9 (30%)	21 (70%)	30	100%
2.	Fasilitas yang tersedia dapat saya gunakan dengan baik	7 (23,33%)	23 (76,67%)	30	100%
3.	Instansi memperhatikan kebutuhan fasilitas yang saya perlukan	5 (16,67%)	25 (83,33%)	30	100%
4.	Tunjangan-tunjangan yang diberikan sudah sesuai	2 (6,67%)	28 (93,33%)	30	100%

	dengan yang diharapkan				
5.	Tunjangan Penghasilan Pegawai yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan	11 (36,67%)	19 (63,33%)	30	100%
JUMLAH		(34) 22,67%	(116) 77,33%		

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang kompensasi yaitu pernyataan kesatu menjelaskan bahwa 70% pegawai dari 30 pegawai merasa gaji yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pernyataan kedua mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan bahwa 76,67% pegawai dari 30 pegawai mengatakan fasilitas yang tersedia belum dapat digunakan dengan baik. Dilihat dari pernyataan ketiga menjelaskan bahwa ada 83,33% pegawai dari 30 pegawai mengatakan instansi belum memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu hasil dari pra survey pernyataan keempat menjelaskan bahwa 93,33% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa tunjangan-tunjangan yang diterima belum sesuai dengan harapannya. Dan pernyataan kelima menjelaskan bahwa ada 63,33% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa tunjangan penghasilan pegawai yang ia terima belum sesuai. Dan jika dilihat dari jumlah jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan terdapat 116 (77,33%) jawaban responden yang menyatakan tidak terhadap seluruh pertanyaan indikator kompensasi.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Kompensasi Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai kompensasi, seperti kompensasi yang masih belum maksimal sehingga

dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun karena masih banyak pegawai yang masih merasa kurang mengenai kompensasi yang ia terima seperti tunjangan-tunjangan yang masih ada beberapa pegawai menerimanya tetapi masih tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut, yang pada akhirnya fenomena kompensasi dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah mengenai kompensasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Tentu saja tidak hanya beban kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga apabila performa pegawai sudah menurun dan kinerjanya menurun pencapaian tujuan perusahaan pun tidak akan sesuai dengan tujuan, dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kita nyaman akan memberikan dampak yang bagus untuk para pegawainya sehingga pegawai pun akan merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya, dengan begitu maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diamus A.Y Wewengkang, Christoffel Kojo dan Yantje Uhiing (2021) yang melakukan penelitian dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Rumah Sakit Manembo.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Jawa Barat.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Indikator Lingkungan Kerja
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Sampel	Target 100%
		Ya	Tidak		
1.	Peralatan yang ada ditempat kerja saya sudah mendukung proses pekerjaan saya	27 (90%)	3 (10%)	30	100%
2.	Fasilitas yang ada dikantor sudah membuat pekerjaan saya menjadi lancar	27 (90%)	3 (10%)	30	100%
3.	Sirkulasi udara diruangan saya sudah nyaman	0 (0)	30 (100%)	30	100%
4.	Hubungan antar atasan dengan pegawai berjalan dengan baik	7 (23,33%)	23 (76,67%)	30	100%
5.	Hubungan antar rekan kerja saya berjalan dengan harmonis	10 (33,33%)	20 (66,67%)	30	100%
JUMLAH		(71) 47,33%	(79) 52,67%		

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang lingkungan kerja, yaitu pernyataan ke satu menjelaskan bahwa 90% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa peralatan yang ada ditempat kerja sudah mendukung proses pekerjaan para pegawainya. Pernyataan kedua menjelaskan bahwa 90% pegawai dari 30 pegawai mengatakan fasilitas yang ada di kantor

sudah membuat pekerjaan pegawai menjadi lancar. Dilihat dari pernyataan ketiga menjelaskan bahwa 100% pegawai dari 30 pegawai mengatakan mengenai sirkulasi udara diruangan kerja masih kurang nyaman. Selain itu dari pernyataan keempat 76,67% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa hubungan kerja antar atasan dengan bawahan kurang berjalan dengan baik. Dan dilihat dari pernyataan kelima menjelaskan bahwa 66,67% pegawai dari 30 pegawai mengatakan bahwa hubungan antar rekan kerja kurang berjalan harmonis. Dan jika dilihat dari jumlah jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan terdapat 79 (52,67%) jawaban responden yang menyatakan tidak terhadap seluruh pertanyaan indikator lingkungan kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey tentang Indikator Lingkungan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan terdapat fenomena atau masalah mengenai lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja secara fisik dan non fisik. Fenomena lingkungan kerja fisik seperti siklus udara yang kurang nyaman dan fenomena lingkungan kerja non fisik seperti masih kurang harmonisnya hubungan antara atasan dengan bawahannya serta hubungan antara sesama rekan kerja yang masih kurang berjalan dengan baik, yang pada akhirnya fenomena lingkungan kerja dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan adanya fenomena atau masalah lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian.

Disamping fenomena masalah diatas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu yang berbeda hasilnya yang dilakukan oleh

peneliti sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Teroreh (2019) dengan judul “pengaruh setres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado yang menemukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamiadah (2019) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja, setres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Andriyani dan M. Tony Nawawi (2022) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia yang menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Yanuar Pradita (2017) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu (2020) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang

menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah Lalu penelitian yang dilakukan oleh Diamus A.Y. Wewengkang, Christoffel Kojo, dan Yantje Uhing (2021) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di tengah pandemic covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.

Yang menjadi pembeda penelitian ini dengan peneliti terdahulu adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor Jawa Barat. Berdasarkan hasil dari *research gap* tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BOGOR.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan, penelitian mengharapkan semoga bahan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel-variabel yang berhubungan dengan bidang tersebut. Dan dapat bermanfaat mengenai ilmu pengetahuan dari permasalahan pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menjadi masukan serta solusi penanganan permasalahan yang tepat untuk perusahaan.
- 2) Bagi Peneliti, dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan peneliti selama perkuliahan di Universitas Satya Negara Indonesia dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya, sehingga dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian tentang beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.