

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan secara umum berdasarkan pada kontribusi dan peran aktif dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Baroroh *et al.*, 2023). Dalam perusahaan, selain sebagai pelaksana tugas, mereka juga menjadi perencana dan penggerak utama dalam aktivitas bisnis, termasuk dalam merancang strategi, mengatur proses, serta menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan (Samprastyo *et al.*, 2021). Untuk meraih target yang telah ditentukan, pegawai harus mendukung perusahaan melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Namun demikian, agar mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan industri, perusahaan juga harus terus melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, tidaklah mudah dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan sebuah pedoman agar mendapatkan hasil yang diharapkan, pedoman tersebut terdapat pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Yuliani (2023) pengelolaan tenaga kerja yang efisien dan maksimal menjadi fokus utama dari manajemen sumber daya manusia, sebagai bagian penting dalam ilmu manajemen untuk mendukung tujuan organisasi. Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) merupakan empat fungsi utama dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kondusifnya lingkungan kerja, memastikan

kesejahteraan pegawai, menjaga kepuasan kerja, meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja serta memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif. Maka dari itu, manajemen SDM perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan dampaknya terhadap masyarakat.

Menurut Santika *et al.*, (2023), kinerja merupakan capaian yang diperoleh oleh pegawai baik secara individu maupun tim dalam suatu perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki, serta bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan tetap memperhatikan nilai-nilai moral serta etika. Kinerja pegawai dapat dimaknai sebagai bentuk pencapaian yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan berharap para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan optimal dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam bekerja (Septiani & Adiwati, 2023). Kinerja pegawai menjadi salah satu modal penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Beri & Swasti, 2024). Untuk memahami aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan diperlukan adanya manajemen kinerja, yang bertujuan untuk mendorong produktivitas pegawai, sehingga ada peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Oktaviansyah *et al.*, 2022). Manajemen kinerja bertujuan memastikan setiap pegawai bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus memiliki rencana yang sistematis, praktis, spesifik, berbatas waktu, serta dukungan oleh komitmen pegawai dan manajemen. Demi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memperoleh kinerja yang maksimal dari pegawai, perusahaan harus melalui beberapa tahapan, antara lain seperti meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, menyediakan pelatihan berkala, penerapan sistem evaluasi yang adil, memberikan dukungan terhadap pegawai, serta menerapkan sistem *reward* yang dapat memotivasi. Dalam upaya membuat lingkungan kerja yang kondusif diperlukan penerapan kebijakan yang tepat dalam perusahaan, sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat dan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja menjadi pendekatan strategis yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Awalnya, sistem ini hanya fokus pada penilaian individu, tetapi saat ini lebih menitikberatkan pada proses pembinaan dan pengembangan pegawai agar dapat berkembang secara berkelanjutan. Pendekatan ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, umpan balik berkala, serta dukungan terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Pegawai dengan kinerja tinggi akan berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga menjadi sarana strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 1. 1 Pencapaian PT. Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya tahun 2023-2024

Indikator	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
OSL Aktif Rata-rata Non Gadai	2023	Rp11.131.000.000	Rp14.314.466.000	128,60%
	2024	Rp11.687.500.000	Rp10.565.500.000	90,40%
Jumlah Rekening Simpanan UMI	2023	3.016 rekening	4.446 rekening	147,40%
	2024	2.544 rekening	2.550 rekening	100,25%
Disbursement BRI	2023	Rp781.260.000	Rp952.985.995	122,00%
	2024	Rp515.630.000	Rp408.378.960	79,20%
Saldo Tabungan Emas	2023	11.687 gram	14.714 gram	125,90%
	2024	13.780 gram	14.800 gram	107,40%

Sumber: PT. Pegadaian Persero Surabaya

Berdasarkan Tabel 1. 1 Fenomena yang terjadi di PT. Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya selama dua tahun terakhir mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai, khususnya dalam efektivitas penyaluran pembiayaan dan pengelolaan produk simpanan. indikator *Outstanding Loan* (OSL) Aktif Rata-rata Non-Gadai menunjukkan penurunan signifikan. Pada tahun 2023, dari target sebesar Rp11.131.000.000, realisasinya mencapai Rp14.314.466.000 atau 128,60%. Namun, pada tahun 2024, target meningkat menjadi Rp11.687.500.000, tetapi realisasinya justru menurun menjadi Rp10.565.500.000 atau hanya 90,40%, menunjukkan penurunan efektivitas dalam penyaluran pembiayaan non-gadai.

Penurunan performa juga terlihat pada indikator *Disbursement* BRI. Pada tahun 2023, target sebesar Rp781.260.000 berhasil terlampaui dengan realisasi Rp952.985.995 (122,00%). Namun, pada tahun 2024, dari target Rp515.630.000,

realisasinya hanya Rp408.378.960, atau sebesar 79,20%, menandakan adanya penurunan kinerja dalam penyaluran pembiayaan melalui mitra perbankan.

Indikator Jumlah Rekening Simpanan UMI, yang pada tahun 2023 mencapai 4.446 rekening dari target 3.016 rekening (147,40%), juga menunjukkan penurunan tajam. Pada tahun 2024, target ditetapkan sebesar 2.544 rekening, dan realisasi hanya sedikit di atas target yaitu 2.550 rekening (100,25%). Meskipun masih memenuhi target, capaian ini mencerminkan tidak adanya peningkatan signifikan dibanding tahun sebelumnya, yang mengindikasikan menurunnya inisiatif atau efektivitas pegawai dalam menjaring nasabah baru.

Demikian pula pada indikator Saldo Tabungan Emas, pada tahun 2023, dari target sebesar 11.687 gram, realisasinya mencapai 14.714 gram atau 125,90%. Namun, pada 2024, meski target meningkat menjadi 13.780 gram, realisasinya hanya mencapai 14.800 gram atau 107,40%, yang menunjukkan penurunan tren pertumbuhan dibanding tahun sebelumnya.

Secara umum, fenomena-fenomena tersebut menggambarkan bahwa pegawai menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja, baik dari segi volume penyaluran produk non-gadai, pengelolaan produk simpanan, maupun pencapaian target lembaga. Meskipun beberapa indikator seperti Jumlah Rekening Simpanan UMI dan Saldo Tabungan Emas masih menunjukkan capaian di atas target, tren penurunannya dibandingkan tahun sebelumnya mencerminkan adanya penurunan dinamika kerja yang patut diperhatikan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kapabilitas pegawai, tidak hanya melalui pelatihan dan pemanfaatan teknologi, tetapi juga dengan memperhatikan tingkat beban kerja

yang proporsional serta sistem kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada penurunan produktivitas dan semangat kerja, sedangkan kompensasi yang tidak kompetitif dapat berdampak pada loyalitas serta motivasi pegawai. Oleh karena itu, intervensi strategis yang mencakup aspek manajerial seperti pengaturan beban kerja dan sistem kompensasi sangat diperlukan untuk menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, perhatian khusus ditujukan dalam hal pemberian beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu, maka dari itu jika pendistribusiannya tidak efektif dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja (Anggraini & Hakim, 2024). Menurut Indrajati *et al.*, (2024) Beban kerja merupakan aktivitas pegawai yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Kinerja pegawai maupun perusahaan secara keseluruhan dapat berpengaruh negatif karena adanya stres dan kelelahan pada pegawai akibat tingginya beban kerja yang diterima. Hal itu dikarenakan, tingginya beban kerja tanpa didukung oleh sistem proporsional dapat menyebabkan tekanan psikologis, kelelahan, sampai menurunnya motivasi kerja.

Beban kerja di PT. Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya tergolong kompleks. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas inti seperti melayani transaksi gadai, tetapi juga dituntut untuk memenuhi target produk lain seperti cicil emas, pembukaan rekening BRI, dan penyaluran KUR. Kondisi ini diperparah ketika dukungan dari tim pemasaran untuk mendatangkan nasabah belum berjalan

optimal, sehingga tanggung jawab pencapaian target seringkali kembali dibebankan kepada petugas *frontliner* seperti kasir dan penaksir. Hal ini berdampak pada frekuensi lembur, pekerjaan ganda (*double job*), hingga rotasi penugasan antar outlet tanpa ada pengurangan beban atau tambahan sumber daya. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa pegawai di Pegadaian Cabang Kalianyar, beban kerja mereka sering dirasakan sangat berat, tidak sebandingnya beban kerja dengan sumber daya manusia, serta kurangnya pembagian tugas yang efisien membuat beban kerja dirasa berat.

Tabel 1. 2 Pra-Survei Beban Kerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa beban kerja Anda saat ini terlalu berat untuk diselesaikan dalam jam kerja normal?	80%	20%
2	Apakah Anda pernah harus menyelesaikan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab bagian lain seperti pemasar?	100%	0
3	Apakah Anda merasa bahwa target kerja sulit dicapai karena jumlah pegawai tidak sebanding dengan volume pekerjaan?	70%	30%

Sumber: Data Pra-Survei

Dari hasil pra-survei yang telah disebarkan kepada 10 pegawai, yang mana setiap perwakilan pegawai di masing-masing UPC (Unit Pegadaian Cabang) Kalianyar Surabaya telah mengisi pra-survei tersebut. Tabel 1. 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa beban kerja mereka berlebihan untuk diselesaikan dalam jam kerja normal, mereka juga harus menyelesaikan tugas lain

yang seharusnya menjadi tanggung jawab bagian lain, seperti pemasar, mereka juga merasa bahwa target kerja sulit dicapai karena jumlah pegawai tidak sebanding dengan volume pekerjaan. Sehingga, hal ini memperkuat fenomena terkait beban kerja yang ada di Pegadaian cabang Kalianyar Surabaya, dimana pembagian tugas dan beban kerja yang tidak seimbang, dan berdampak pada efektivitas kerja pegawai.

Fenomena sebelumnya selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gardapati & Irbayuni, 2023), (Kurniawan & Rizki, 2022), (Putri *et al.*, 2022) yang menyebutkan bahwa pencapaian target organisasi akan terhambat oleh beban kerja yang tinggi, karena menimbulkan stres dan kelelahan. Temuan-temuan ini memperkuat urgensi pengelolaan beban kerja yang proporsional mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai secara umum juga sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berpengaruh signifikan dalam mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya. Menurut Bahrudin & Iryanti (2023) kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayarkan perusahaan kepada pegawainya berupa gaji atau tunjangan lainnya sesuai perjanjian, atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan, maka dari itu kompensasi merupakan sebuah aspek yang harus diperhatikan dalam hal penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar (Septiani *et al.*, 2024). Dalam pemberian kompensasi perusahaan berharap akan mendapatkan imbalan atas prestasi kerja pegawainya (Sitopu *et al.*, 2023). Pegawai yang merasa cukup dengan kompensasi

yang telah diterima, cenderung akan lebih semangat dalam bekerja Selain itu mereka akan memberikan segala kemampuan yang mereka miliki untuk dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Marlinda *et al.*, 2021)..

Kompensasi dapat berupa tunjangan, insentif, bonus, dan bentuk penghargaan lain yang dapat menyejahterakan pegawai dan meningkatkan motivasi kerja pegawai (Septiani *et al.*, 2024). Menurut Zaeni *et al.*, (2022) pemberian kompensasi bertujuan untuk mengikat kerjasama, memberikan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, menjaga kestabilan pegawai, kedisiplinan, serta pengaruh serikat pekerja dan mengikuti peraturan perundang-undangan.. Sistem kompensasi yang baik dalam suatu organisasi, dapat dijadikan alat untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang memiliki keterampilan terbaik. Dengan menawarkan program kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat berkontribusi dalam membangun loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Faktor faktor yang dapat dijadikan landasan dalam menentukan besaran kompensasi disuatu perusahaan, antara lain kondisi pasar tenaga kerja, standar industri, kinerja individu, dan kondisi finansial perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan analisis pasar dan *benchmarking* untuk menentukan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Pemberian kompensasi yang tidak kompetitif akan berdampak buruk pada perusahaan seperti ketidakpuasan, ketimpangan upah antar pegawai, hingga potensi konflik dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjaga loyalitas pegawai dibutuhkan transparasi dalam keijakan kompensasi (Yuliani, 2023).

Secara keseluruhan kompensasi merupakan faktor krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memotivasi pegawainya untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan perusahaan (Ramdhan & Ridwan, 2023). Pada PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar Surabaya memiliki rincian kompensasi sebagai berikut: 1) Upah pokok, yakni gaji utama yang diberikan kepada pegawai. 2) Tunjangan personal, yakni tambahan penghasilan berdasarkan faktor individu (keahlian khusus). 3) Tunjangan lokasi, yakni kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan lokasi kerja tertentu. 4) Tunjangan jabatan, yakni penghasilan tambahan yang diterima berdasarkan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. 5) Dana pensiun (perusahaan), yakni program tabungan yang dikelola oleh perusahaan sebagai jaminan kesejahteraan di masa tua. 6) BPJS kesehatan (perusahaan), yakni jaminan kesehatan yang diberikan sesuai aturan pemerintah. 7) Askes komersial (perusahaan), yakni asuransi kesehatan selain BPJS untuk perlindungan lebih luas. 8) JKK (perusahaan), yakni jaminan kecelakaan kerja yang diberikan untuk pegawai sebagai perlindungan atas risiko bekerja. 9) JKM (perusahaan), Jaminan kematian untuk pegawai sebagai santunan untuk keluarga jika terjadi risiko meninggal dunia. 10) IJP (perusahaan), yakni iuran jaminan pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. 11) JHT (perusahaan), yakni jaminan hari tua sebagai tabungan yang dapat dicairkan saat pensiun. 12) YKPP (perusahaan), yakni yayasan kesejahteraan pegawai pegadaian yang memberikan dana khusus untuk kesejahteraan pegawai pegadaian. 13) Tabungan PPH, yakni tunjangan untuk menutup pajak penghasilan pegawai. 14) Tabungan hari tua, yakni simpanan tambahan untuk dana pensiun pegawai.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar secara teoritis telah mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. Namun, berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa pegawai di PT Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya, ditemukan sejumlah ketidaksesuaian antara beban kerja dan bentuk kompensasi yang diterima, terutama pada aspek insentif atas pekerjaan tambahan dan lembur. Pegawai menyampaikan bahwa mereka sering harus lembur di awal dan akhir bulan, serta saat ada pemeriksaan SPI (Satuan Pengawas Internal). Selain itu, beberapa pegawai juga harus menjalankan pekerjaan ganda (*double job*) karena keterbatasan personel tanpa disertai kompensasi tambahan yang layak.

Tabel 1. 3 Pra-Survei Kompensasi Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda pernah bekerja lembur (misalnya saat awal/akhir bulan atau pemeriksaan SPI) tanpa menerima tambahan insentif?	100%	0%
2	Apakah Anda pernah menjalankan tugas di luar tanggung jawab utama (<i>double job</i>), namun tidak mendapat kompensasi tambahan?	100%	0%
3	Apakah Anda merasa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja tambahan yang Anda jalani?	70%	30%

Sumber: Data Pra-Survei

Hasil pra-survei Tabel 1. 3 yang menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan pernah lembur dan pernah mengerjakan dua pekerjaan sekaligus di luar

tanggung jawab utamanya tanpa insentif tambahan, lalu sebagian besar juga mengungkapkan bahwa sistem kompensasi yang berlaku saat ini belum mencerminkan beban kerja tambahan yang mereka lakukan. Pegawai merasa tidak adanya kompensasi tambahan atas beban kerja ekstra mengurangi motivasi kerja, dan mereka menilai sistem insentif masih perlu disesuaikan dengan realita operasional di lapangan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun struktur kompensasi secara formal telah lengkap, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya memperhatikan keadilan distributif, terutama dalam hal kompensasi atas kontribusi ekstra dan lembur kerja. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, ketidakpuasan pegawai, serta berdampak terhadap penurunan kinerja individu dan tim.

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa permasalahan utama di PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar Surabaya terletak pada penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui tren penurunan efektivitas penyaluran pembiayaan dan pengelolaan produk simpanan dalam dua tahun terakhir. Penurunan ini berkorelasi kuat dengan beban kerja pegawai yang terlalu tinggi dan sistem kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi kerja tambahan, seperti lembur dan pekerjaan ganda. Meskipun struktur kompensasi secara formal tergolong lengkap, implementasinya belum memperhatikan keadilan distribusi, sehingga berdampak pada penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, beban kerja dan sistem kompensasi menjadi dua faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian strategis untuk mendorong perbaikan kinerja secara menyeluruh.

Penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, antara lain, oleh I Putu Santika *et al.*, (2023) yang menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, namun belum mengkaji keterkaitannya dengan beban kerja secara simultan. Sementara itu, penelitian oleh Husni *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, khususnya pada kelompok usia muda dengan kondisi fisik prima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja belum konsisten dalam memengaruhi kinerja dan masih dipengaruhi oleh karakteristik individu serta konteks kerja. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang dapat dikembangkan, yaitu dengan menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai dalam konteks lembaga keuangan milik negara seperti PT Pegadaian, yang memiliki sistem kerja berbasis target dan pelayanan publik.

Penelitian ini berfokus pada PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar Surabaya untuk mengkaji beban kerja dan kompensasi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Fokus utama penelitian adalah untuk memahami bagaimana ketidakseimbangan antara pencapaian target perusahaan dan kualitas hasil kerja berhubungan dengan beban kerja dan kompensasi yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi wawasan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kebijakan beban kerja dan kompensasi di PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian Persero Cabang Kalianyar Surabaya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi

perusahaan, khususnya PT Pegadaian cabang kaliyanyar, dalam merumuskan solusi guna mengoptimalakan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan agar lebih efektif dalam meningkatkan produktifitas pegawai dan pencapaian target perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Persero Cabang Kaliyanyar Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Persero Cabang Kaliyanyar Surabaya?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Persero Cabang Kaliyanyar Surabaya
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Persero Cabang Kaliyanyar Surabaya

1.4 Manfaat

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan manfaat untuk beberapa pihak berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan tentang peran beban kerja dan kompensasi dalam memengaruhi .kinerja pegawai, selain itu juga

dapat digunakan landasan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dalam topik yang sama

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa yang menekuni studi manajemen sumber daya manusia terkait berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, terutama dalam hal beban kerja dan sistem kompensasi.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini menambah khasanah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi, serta mendukung perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang memiliki pemahaman lebih mendalam terkait pengelolaan sumber daya manusia di dunia kerja.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Pegadaian Cabang Kalianyar Surabaya dalam mengevaluasi dan memperbaiki beban kerja serta kebijakan kompensasi yang diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

d. Bagi pegawai

Penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pegawai mengenai pentingnya beban kerja dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja mereka.