

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif di era globalisasi dan transformasi digital. Perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, serta meningkatnya ekspektasi konsumen menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam kondisi tersebut peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial karena karyawan merupakan penggerak utama yang menentukan efektif atau tidaknya seluruh proses bisnis perusahaan. Menurut (Kusuma et al., 2022) untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya unggul dalam teknologi, tetapi peran sumber daya manusia yang merupakan komponen paling penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Pada sebuah organisasi/perusahaan untuk mengukur keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga kerja, waktu, kreativitas, bakat, serta motivasi yang tinggi bagi sebuah organisasi/perusahaan. Menurut (Ridhwan & Tura, 2025) Karyawan dapat dikatakan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi karena karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan. Oleh karena itu, organisasi maupun perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan

karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan (Nursafitri & Widodo, 2022).

Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas dan efektivitas kerja (Siregar, 2025). Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung keberlangsungan operasional organisasi. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Tri Juanita et al., 2024) kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan mereka dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kewajiban mereka. Sedangkan menurut Mahsun dalam (Sirajida & Irbayuni, 2023) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Lawasi dalam (Alfian & Guswinta, 2023) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi kesehatan dengan fokus utama pada pengembangan dan penyediaan perangkat lunak (*software*) untuk fasilitas pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit, klinik, dan institusi kesehatan lainnya.

Trustmedis menyediakan sistem informasi manajemen yang bertujuan untuk membantu fasilitas kesehatan dalam meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta akurasi pengelolaan data medis dan administratif. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor teknologi dan layanan kesehatan, Trustmedis dituntut untuk memiliki sistem kerja yang andal serta sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Trustmedis saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 58 orang yang terbagi ke dalam tiga divisi utama, yaitu divisi *Operation*, *Commercial*, *RND Product*, dan *RND Tech*. Adapun penyebaran jumlah karyawan pada masing-masing divisi dan departemen dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Trustmedis**

| <b>DIVISION</b> | <b>DEPARTMENT</b>           | <b>JUMLAH KARYAWAN</b> |
|-----------------|-----------------------------|------------------------|
| OPERATION       | HR & GA                     | 4 orang                |
|                 | Finance                     | 2 orang                |
| COMMERCIAL      | Sales                       | 5 orang                |
|                 | Customer Success            | 10 orang               |
|                 | Marketing                   | 2 orang                |
| RND Product     | Product                     | 17 orang               |
| RND Tech        | Tech Development            | 15 orang               |
|                 | Tech Network Infrastructure | 3 orang                |

**Sumber: Data Internal Trustmedis (2025)**

Data jumlah karyawan pada masing-masing divisi menunjukkan bahwa seluruh aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada peran sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi bisnisnya. Setiap divisi memiliki tanggung jawab yang berbeda namun saling berkaitan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu indikator yang digunakan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis) untuk menilai kinerja karyawan adalah melalui pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Paulus et al., 2022), KPI merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu maupun organisasi mampu mencapai target kinerja yang telah direncanakan. Apabila target KPI tidak tercapai, hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan maupun dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Nababan et al., 2025).

Meskipun sistem penilaian kinerja telah diterapkan sebagai acuan dalam mengevaluasi pencapaian karyawan, hasil evaluasi yang diperoleh dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan kondisi yang belum optimal. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Trustmedis, terlihat adanya penurunan capaian kinerja karyawan sehingga rata-rata hasil penilaian yang diperoleh masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan yang perlu menjadi perhatian dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar

dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Gambaran mengenai kondisi tersebut dapat dilihat lebih rinci pada data penilaian kinerja karyawan Trustmedis tahun 2024 dan 2025 berikut.

**Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan Trustmedis Tahun 2024 dan 2025**

| No.    | Penilaian         | Bobot (%) | Rerata Capaian 2024 | Rerata Capaian 2025 | Penurunan Capaian |
|--------|-------------------|-----------|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1.     | Kualitas Kerja    | 30        | 24,7                | 23,7                | 4%                |
| 2.     | Kuantitas Kerja   | 30        | 24,2                | 21,8                | 10%               |
| 3.     | Ketepatan Waktu   | 20        | 16,3                | 15,5                | 5%                |
| 4.     | Efektivitas Kerja | 20        | 15,9                | 14,4                | 9,4%              |
| Jumlah |                   | 100       | 81,1                | 75,4                | 28,4%             |

**Sumber: Data Internal Trustmedis (2025)**

Berdasarkan Tabel 1.2 rerata capaian kinerja karyawan Trustmedis mengalami penurunan dari 81,1 pada tahun 2024 menjadi 75,4 pada tahun 2025 atau turun sebesar 5,7 poin. Penurunan tersebut menunjukkan adanya kecenderungan melemahnya kinerja karyawan yang tercermin dari menurunnya capaian pada seluruh aspek penilaian kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Penurunan capaian tersebut menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan perlu ditinjau lebih lanjut berdasarkan standar penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan.

Jika dibandingkan dengan standar kategori penilaian kinerja yang diterapkan di Trustmedis, hasil data menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Sistem penilaian tersebut dibagi menjadi lima kategori, yaitu:

1. Sangat Memuaskan (nilai>100) yang menggambarkan kinerja melampaui target dengan pencapaian luar biasa, disiplin tinggi, serta kontribusi yang signifikan terhadap organisasi.
2. Memuaskan (95-100) yang menunjukkan target kerja berhasil dicapai sesuai standar perusahaan dengan tingkat tanggung jawab dan produktivitas yang tinggi.
3. Baik (85-94,9) yang mencerminkan kinerja sesuai harapan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
4. Cukup (60-84,9) yang mengindikasikan bahwa target kerja belum sepenuhnya tercapai namun masih berada dalam batas toleransi perusahaan.
5. Kurang (<60) yang menunjukkan kinerja berada di bawah target sehingga memerlukan perbaikan yang lebih intensif maupun pelatihan tambahan.

Berdasarkan klasifikasi tersebut, hasil penilaian kinerja di Trustmedis memperlihatkan bahwa belum terdapat indikator yang mencapai kategori memuaskan. Nilai rata-rata kinerja karyawan masih berada pada kategori cukup dengan rentang nilai 60-84,9. Walaupun kategori tersebut masih dapat ditoleransi oleh perusahaan, kondisi ini menunjukkan bahwa performa karyawan pada tahun 2025 belum berada pada tingkat yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh, memberikan perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta melaksanakan upaya perbaikan secara berkelanjutan agar target kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat (Waluyo & Swasti,

2024) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki peran penting sebagai dasar untuk menilai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di Trustmedis menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah beban kerja. Menurut (Syarifah et al., 2025) beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi yang merupakan hasil keseimbangan antara volume pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Sedangkan Astianto dan Supriyadi dalam (Alfian dan Guswinta, 2023) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan; sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara optimal sehingga berdampak pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, meningkatnya beban kerja diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis).

Kondisi tersebut terlihat pada beberapa waktu terakhir, perusahaan mengalami penurunan kondisi keuangan yang pada akhirnya menerapkan kebijakan efisiensi organisasi sehingga menyebabkan jumlah karyawan semakin berkurang. Di sisi lain, perusahaan tetap menetapkan target kerja melalui sistem *Key Performance Indicator* (KPI) yang bersifat bulanan, triwulanan, dan tahunan, bahkan target yang harus dicapai cenderung semakin meningkat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berkurangnya jumlah sumber daya manusia yang tersedia sementara target kerja tetap tinggi menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi semakin besar.

Peningkatan beban kerja tersebut kemudian mendorong terjadinya *multiple job* yaitu kondisi ketika karyawan tidak hanya mengerjakan tugas sesuai dengan *job description* utamanya tetapi juga harus menangani pekerjaan dari divisi lain untuk mendukung operasional perusahaan. Sebagai salah satu contoh, karyawan pada divisi *marketing* yang seharusnya berfokus pada pembuatan dan pengelolaan konten juga harus mengerjakan berbagai tugas lain di luar bidang pemasaran. Kondisi serupa juga dialami oleh beberapa divisi lainnya sehingga tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan menjadi semakin kompleks. Situasi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan tidak hanya berasal dari target pekerjaan utama, tetapi juga dari tambahan pekerjaan akibat keterbatasan jumlah tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.

Bertambahnya beban pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut menyebabkan sebagian karyawan memerlukan waktu kerja yang lebih lama agar

seluruh target dapat tercapai sesuai dengan ketentuan perusahaan. Akibatnya, pelaksanaan lembur (*overtime*) menjadi semakin sering dilakukan sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja normal. Hal tersebut diperkuat oleh data *overtime* karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis) selama tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1. 3 Data Overtime Karyawan Trustmedis 2025**

| <b>Bulan</b> | <b>Total Overtime (Jam)</b> | <b>Total Hari Kerja Aktif</b> | <b>Total Jam Kerja Normal</b> | <b>Rata-rata Total Jam Lembur (Per Hari)</b> | <b>Rata-rata Total Jam Lembur (Per Minggu)</b> | <b>Level</b> |
|--------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------|
| Januari      | 82                          | 22 Hari                       | 176 Jam                       | 3,73 jam                                     | 18,65 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Februari     | 88                          | 20 Hari                       | 160 Jam                       | 4,40 jam                                     | 22 jam                                         | Tidak Ideal  |
| Maret        | 90                          | 21 Hari                       | 168 Jam                       | 4,29 jam                                     | 21,45 jam                                      | Tidak Ideal  |
| April        | 96                          | 22 Hari                       | 176 Jam                       | 4,36 jam                                     | 21,82 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Mei          | 92                          | 22 Hari                       | 176 Jam                       | 4,18 jam                                     | 20,91 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Juni         | 98                          | 21 Hari                       | 168 Jam                       | 4,67 jam                                     | 23,33 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Juli         | 102                         | 23 Hari                       | 184 Jam                       | 4,43 jam                                     | 22,17 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Agustus      | 105                         | 21 Hari                       | 168 Jam                       | 5,00 jam                                     | 25 jam                                         | Tidak Ideal  |
| September    | 110                         | 22 Hari                       | 176 Jam                       | 5,00 jam                                     | 25 jam                                         | Tidak Ideal  |
| Oktober      | 115                         | 23 Hari                       | 184 Jam                       | 5,00 jam                                     | 25 jam                                         | Tidak Ideal  |
| November     | 265                         | 21 Hari                       | 168 Jam                       | 12,62 jam                                    | 63,10 jam                                      | Tidak Ideal  |
| Desember     | 285                         | 22 Hari                       | 176 Jam                       | 12,95 jam                                    | 64,77 jam                                      | Tidak Ideal  |

**Sumber: Data Internal Trustmedis (2025)**

Data *overtime* karyawan Trustmedis selama tahun 2025 menunjukkan bahwa rata-rata jam lembur harian dalam satu bulan berkisar antara 3,73 jam hingga 12,95 jam per hari, sedangkan rata-rata jam lembur mingguan berkisar antara 18,65 jam hingga 64,77 jam per minggu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas lembur karyawan cenderung tinggi dan mengalami peningkatan

terutama pada bulan November dan Desember. Angka tersebut menunjukkan bahwa beban lembur karyawan berada pada kondisi yang tidak ideal, mengingat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Berdasarkan data yang diperoleh, rata-rata lembur mingguan pada hampir seluruh bulan telah melampaui batas yang ditetapkan bahkan rata-rata lembur harian pada bulan Februari hingga Desember juga melebihi ketentuan 4 jam per hari. Kondisi tersebut mengindikasikan tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan dan berpotensi menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya produktivitas, serta berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik pada akhirnya akan berdampak pada turunnya semangat dan kinerja karyawan (Futriyani et al., 2025). Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu tetapi juga oleh kondisi pekerjaan itu sendiri termasuk seberapa besar beban yang harus ditanggung dalam menjalankan tugasnya (Tri Juanita et al., 2024). Namun, faktor lain yang diduga turut memperburuk kondisi tersebut adalah kompensasi yang tidak diberikan secara tepat waktu. Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Pertiwi, 2023). Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tinggi sementara hak finansial yang seharusnya diterima mengalami

keterlambatan bahkan tidak dibayarkan sesuai ketentuan, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan (Selay & Fauzi, 2025). Oleh karena itu, di samping pengelolaan beban kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kompensasi sebagai faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, mengingat kompensasi yang adil dan tepat waktu merupakan hak dasar karyawan sekaligus instrumen motivasi yang strategis bagi perusahaan (Anggraeni et al., 2024).

Trustmedis memiliki sistem penggajian yang tersusun secara jelas dan transparan dengan pembagian *grade* karyawan berdasarkan posisi dan departemen serta komponen kompensasi yang meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan umum, insentif, bonus, dan upah lembur namun dalam praktiknya masih terdapat permasalahan serius berupa keterlambatan pembayaran gaji bahkan pada periode tertentu gaji tidak dibayarkan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD perusahaan dan salah satu karyawan, dampak keterlambatan pembayaran kompensasi paling dirasakan oleh karyawan pada divisi *Commercial*, khususnya tim *Sales* yang memiliki tuntutan pencapaian target penjualan sebagai dasar pemberian bonus dan insentif. Insentif dan bonus merupakan bentuk penghargaan atas pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menjadi bagian penting dalam sistem kompensasi bagi tim *Sales*. Keterlambatan bahkan tidak dibayarkannya bonus dan insentif yang menjadi hak karyawan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan sistem

kompensasi perusahaan. Ketika kompensasi yang dijanjikan tidak diberikan sesuai kesepakatan, kondisi tersebut tidak hanya melanggar komitmen perusahaan kepada karyawan tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan. Selain permasalahan keterlambatan pembayaran, beberapa karyawan juga menyampaikan pertanyaan dan keluhan mengenai mekanisme perhitungan bonus dan insentif terutama terkait besaran persentase dan dasar penentuannya. Meskipun perusahaan telah memiliki ketentuan tertulis mengenai skema pemberian insentif, perbedaan pemahaman antara perusahaan dan karyawan masih terjadi khususnya mengenai rentang nominal dan persentase yang diterima. Ketidakjelasan dalam mekanisme perhitungan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan semangat dalam mencapai target yang ditetapkan.

Fenomena yang terjadi di PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis) menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan diduga tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya beban kerja tetapi juga oleh permasalahan kompensasi yang belum diberikan secara optimal khususnya terkait keterlambatan pembayaran gaji beserta komponen di dalamnya seperti insentif, bonus, dan upah lembur. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, serta semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain didukung oleh fenomena yang terjadi di lapangan, beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan juga masih menunjukkan hasil yang

beragam (*research gap*) sehingga diperlukan pengujian kembali pada objek dan konteks penelitian yang berbeda. Di sisi lain, penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada perusahaan penyedia layanan teknologi informasi di bidang kesehatan khususnya PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis) masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis)."**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inovasi Teknologi Solusindo (Trustmedis).

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan bagi perusahaan, khususnya dalam mengelola dan menyikapi tenaga kerja yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan mengenai pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Dengan adanya keseimbangan tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih optimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman serta wawasan yang lebih luas bagi peneliti selanjutnya, khususnya terkait penerapan konsep manajemen sumber daya manusia secara nyata di lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.