

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mediator Hubungan Industrial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Aprilika Sista Romanty¹, R. Dwi Sunu Kanto²
Program Studi Magister Manajemen ,Universitas Trilogi^{1,2}
E-mail: aprilikasistaromanty@gmail.com¹,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Mediator Hubungan Industrial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan terhadap Mediator Hubungan Industrial di Pulau Jawa yang telah mengikuti pelatihan terbaru pada tahun 2024. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja mediator. Selain itu, beban kerja dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mediator serta mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Mediator Hubungan Industrial. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional dan pemberian kompensasi yang adil guna meningkatkan kepuasan dan kinerja mediator secara optimal.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja, mediator hubungan industrial

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and compensation on the performance of Industrial Relations Mediators, with job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted on Industrial Relations Mediators in Java who participated in the latest training program in 2024. A quantitative approach was employed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) for data analysis. The results indicate that workload and compensation have a significant effect on mediator performance. Furthermore, workload and compensation significantly influence job satisfaction. Job satisfaction is proven to have a significant effect on mediator performance and mediates the relationship between workload, compensation, and performance. This study highlights the importance of balanced workload management and fair compensation in improving job satisfaction and optimizing the performance of Industrial Relations Mediators.

Keywords: workload, compensation, job satisfaction, performance, industrial relations mediator

1. PENDAHULUAN

Perkembangan regulasi mengenai hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja mengalami perombahan yang cukup signifikan setelah Indonesia meratifikasi

Konvensi ILO Nomor 87 melalui Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh (UU Serikat Buruh), konsep ini menjadi jalan masuk dari serikat-serikat buruh baru sebagai rumah bagi para pekerja. Sebagai tindak lanjut dari

diundangkannya UU Serikat Buruh, pemerintah mengundangkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun UU Ketenagakerjaan ternyata cenderung berpihak terhadap pengusaha dan mengesampingkan pekerja. Tentu saja hal itu memicu perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Karenanya, terdapat upaya pemerintah dalam menanggulangi sengketa ketenagakerjaan tersebut yaitu dengan disahkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PPHI).

Hubungan industrial menurut Rahadi (2021) dapat didefinisikan sebagai hubungan dan interaksi dalam industri khususnya antara tenaga kerja dan manajemen sebagai hasil dari gabungan sikap dan pendekatan mereka sehubungan dengan pengelolaan urusan industri, untuk perbaikan tidak hanya manajemen dan pekerja tetapi juga industri dan ekonomi secara keseluruhan. Banyak faktor yang menjadi penyebab munculnya perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja atau buruh dengan pengusaha yang diantaranya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Dalam proses produksi barang dan atau jasa, sistem hubungan yang

terbentuk antara para pelaku usaha dikenal sebagai hubungan industrial. Para pelaku usaha ini terdiri dari pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945. Menurut pengertian ini, ada beberapa pihak dalam hubungan industrial, termasuk pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja atau buruh, dan pemerintah sebagai mediator dalam hal perselisihan.

2. LANDASAN TEORI

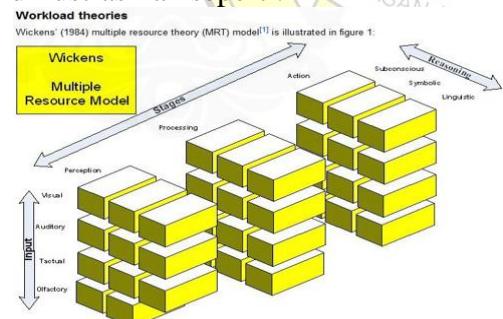
Ketentuan Umum

Panjang tulisan antara 8-10 Penelitian ini menggunakan **Teori Penetapan Tujuan (Goal-Setting Theory)** oleh Locke dalam Rahayu dkk.(2022), Studi ini berfokus pada hubungan antara kinerja yang dihasilkan dan penetapan tujuan. Fokusnya adalah orang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan mengetahui bagaimana tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja. Jika seseorang memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan, itu akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai seseorang dapat didefinisikan sebagai capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan. Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau unit dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti Wilhemina Rumawas (2021) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan

merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kemampuan tubuh pekerja untuk menerima pekerjaan dikenal sebagai beban kerja. Dari perspektif ergonomi, beban kerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mental karyawan. Ada dua jenis beban kerja: beban kerja fisik, seperti mengangkat, merawat, dan mendorong, dan beban kerja psikologis, seperti tingkat keahlian dan prestasi seseorang di tempat kerja. Aspek lain beban kerja (workload) adalah model prediksi matematis yang digunakan untuk menganalisis faktor-faktor manusia, umumnya untuk mendukung desain dan laporan sistem keamanan yang kritis (Manuaba, 2020).

Teori Workload Wickens mengemukakan Multiple Resource Theory (MRT) model yang diilustrasikan seperti:



Gambar 2.1 Wickens' Multiple Resource Theory Model

Sumber: Longo L., Wickens C. D., Hancock G. and Hancock P. A. (2022). Human Mental Workload: A Survey and a Novel Inclusive Definition

3. METODOLOGI

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan analisis regresi. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk survei, yaitu penelitian lapangan terhadap beberapa sampel populasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Ini dilakukan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis kuantitatif statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2022). Rumusan masalah asosiatif kausal adalah masalah yang terjadi antara dua atau lebih variabel yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja, dengan mempertimbangkan peran Kepuasan Kerja sebagai faktor perantara. Analisis data menggunakan metode statistik untuk menguji validitas hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan akhir adalah

memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor yang berkontribusi terhadap pembentukan Kinerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dan memberikan pandangan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks Kinerja organisasi

SAMPEL

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa, dalam situasi di mana populasi besar dan terdapat keterbatasan sumber daya, seperti dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi. Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari Djaali (2021). Teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel total. Untuk menghitung jumlah minimal sampel penelitian, penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut.:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Di mana:

n = Jumlah sampel,

N = Jumlah penduduk dan

e = Toleransi kesalahan (tingkat).

Penelitian ini mengadopsi metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden sebagai pendekatan utama dalam memperoleh informasi yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini dirancang secara hati-hati, dengan tujuan memastikan bahwa setiap pertanyaan terstruktur dengan baik dan dapat menghasilkan respon yang bermakna dari responden. Desain kuesioner sangat diperhatikan untuk meminimalkan kebingungan atau ambiguitas bagi responden, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih dapat diandalkan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju (CS)	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Menurut Sugiyono (2022), variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang membuat hubungan tersebut tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur.

Karena posisinya di antara keduanya, variabel ini secara tidak langsung mempengaruhi perubahan atau munculnya variabel terikat.

Kepuasan kerja (Z) adalah variabel intervening dalam penelitian ini.

Indikator kepuasan kerja, menurut Simanjuntak & Sitio (2021), yang didefinisikan sebagai

keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan oleh penilaian orang atau pengalaman kerja mereka. Menurut Simanjuntak & Sito (2021), indikator kepuasan kerja termasuk pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Dalam menentukan materi butir-butir instrumen, peneliti mengacu pada indikator-indikator instrumen seperti yang telah dijelaskan pada teori sebelumnya. Berikut ini tabel mengenai kisi-kisi dari variabel penelitian

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
(X1) Beban Kerja	Target Kerja	1) Mengetahui pengukuran keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.	1
Beban adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu.	Kondisi Pekerjaan	2) Mencakup aspek-aspek seperti kompleksitas tugas, tingkat kesulitan, dan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	2
Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.	Penggunaan Waktu	3) Mencakup efisiensi dan produktivitas individu dalam menggunakan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.	3
Sumber : Kepmenpan yang dikemukakan dalam peneliti Wilhemina Rumawas (2021)	Standar Pekerjaan	4) Merujuk pada panduan atau ekspektasi yang ditetapkan untuk kinerja pekerjaan tertentu.	4

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X2)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
(X2) Kompensasi	Gaji	1) Mediator mendapatkan Upah/Gaji setiap bulannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.	1
Segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai	Tunjangan Kinerja Daerah	2) Mediator mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah yang merupakan penghasilan	2

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
imbalan atas kerja mereka untuk organisasi disebut kompensasi.. Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji atau upah, tetapi juga bisa berupa insentif, bonus, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber : Simamora dalam Vera Firdaus, Mas Oetarjo (2022)	Tunjangan Jabatan	tambahan di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik	
		3) Mediator mendapatkan Tunjangan Jabatan yang besarnya sesuai dengan Perpres RI Nomor 114 Tahun 2024	3
		4) Mediator memperoleh suatu bentuk motivasi atau penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, atau mendorong pencapaian tujuan.	4
	Fasilitas	5) Mediator mendapatkan kemudahan dan manfaat yang dapat untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, atau mendorong pencapaian tujuan	5

Sumber : Vera Firdaus dan Mas Oetarjo (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* Publish. Sidoarjo: Umsida Press

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
(Y) Kinerja	Kualitas	1) Mediator mampu melaksanakan kegiatan mendekati kesempurnaan ideal mencapai tujuan, serta memiliki kecermatan, ketelitian, dan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik.	1
Semua hal yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kerja tim dan kinerja		2) Mediator mampu untuk menyelesaikan pekerjaan	
Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
individu, dikenal sebagai kinerja. Sumber : Mathis dan Jackson (2021)	Ketepatan waktu	dengan cepat dan mencapai tujuan secara efisien.	
		3) Menyelesaikan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta kemampuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan beban tugas yang ada. Mediator mampu meningkatkan efisiensi dan pengelolaan waktu yang dalam menyelesaikan pekerjaan.	3
Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Item Penelitian
1	2	3	4
	Tingkat Kehadiran	4) Kehadiran mediator dalam pekerjaan serta kemampuan untuk memaksimalkan sumber daya dan waktu organisasi yang tersedia.	4

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan sebuah teknik analisis guna melakukan analisis data dengan cara menggambarkan data tanpa melakukan generalisasi terhadap kesimpulan yang dibuat atau hanya

mendeskripsikan data sebagaimana adanya. Hal tersebut dapat digunakan ketika peneliti akan mendeskripsikan data sampel dengan tidak membuat kesimpulan terhadap populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2022). Metode analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif dengan mean akan dilakukan dengan menghitung batasan-batasan untuk setiap kelas. Dalam penelitian ini terdapat 5 kelas dari 1 sampai 5. Semakin kekanan akan semakin membentuk persyaratan setuju. Untuk mengetahui batasan dari tiap kelas maka digunakan rumus (Neuman, 2003:232), sebagai berikut :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Interval/jarak

jumlah kelas = 5

$$\text{: } \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{: } \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.6
Pembagian Kelas Analisis
Deskriptif Mean

Kategori	Rentang Mean skor total
Sangat rendah	$1,00 < x \leq 1,80$
Rendah	$1,80 < x \leq 2,60$
Cukup Tinggi	$2,60 < x \leq 3,40$
Tinggi	$3,40 < x \leq 4,20$
Sangat Tinggi	$4,20 < x \leq 5,00$

Sumber : Sugiyono (2022)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang melakukan tugas dan fungsi tertentu yang berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan dan keahlian tertentu. Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial, juga dikenal sebagai Mediator Hubungan Industrial, adalah PNS yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Jabatan ini juga bertanggung jawab atas pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terdiri dari para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, termasuk pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Untuk meningkatkan

kemampuan dan kesadaran semua pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa, termasuk pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya, dan pemerintah, pembinaan hubungan industrial bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan iklim kerja yang sehat.

Pengembangan hubungan industri adalah proses menciptakan, meningkatkan, dan mengembangkan sistem, metode, dan teknik hubungan industri untuk memenuhi perubahan situasi dan kondisi ketenagakerjaan di tingkat sektoral, regional, nasional, dan internasional. Mediasi hubungan industrial, juga dikenal sebagai mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dan serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Tabel 4.1
Tugas Jabatan Fungsional
Mediator Hubungan Industrial

No.	Jenjang	Tugas
1.	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	<ol style="list-style-type: none"> 1) menganalisis mogok kerja dan/atau penutupan perusahaan; 2) mengidentifikasi pemutusan hubungan kerja; 3) mengidentifikasi 4) melakukan pembimbingan perhitungan hak-hak pekerja terkena pemutusan hubungan kerja; 5) melakukan pendampingan dan supervisi pembentukan organisasi pekerja; 6) melakukan verifikasi perjanjian kerja; 7) melakukan verifikasi peraturan perusahaan; 8) melakukan verifikasi perjanjian kerja bersama; 9) melakukan verifikasi perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh; 10) melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat dasar;
	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	<ol style="list-style-type: none"> 11) menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat dasar; 12) melakukan verifikasi penerbitan legitimasi Mediator/konsiliator/arbiter Hubungan Industrial; 13) melakukan verifikasi kinerja lembaga tripartit; 14) melakukan verifikasi data calon anggota lembaga Hubungan Industrial; 15) melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat ringan; 16) mengevaluasi materi perjanjian kerja di perusahaan; 17) mengevaluasi materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama; 18) mengevaluasi pelaksanaan pemborongan pekerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh; 19) melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat ringan; 20) Melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat ringan; 21) melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan; 22) melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat ringan; 23) merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat ringan dalam bentuk perjanjian bersama; 24) melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat ringan
		<ol style="list-style-type: none"> 1) melakukan penilaian Hubungan Industrial di perusahaan; 2) peta Hubungan Industrial kabupaten/kota;

5. KESIMPULAN

Responden dalam penelitian ini adalah Mediator Hubungan Industrial di Pulau Jawa yang sudah mendapatkan pelatihan (*Softskill Training* Mediator Hubungan Industrial) dengan model terbaru pada

tahun 2024 yang berjumlah 91 Pegawai. Mengenai kuesioner yang disebarluaskan kepada para Mediator Hubungan Industrial melalui tautan Google Form, gambaran umum profil responden dapat diuraikan sebagai berikut:

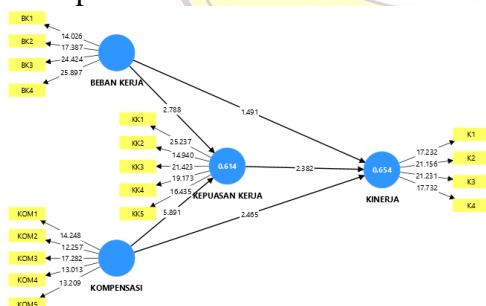
Berikut disajikan data responden berdasarkan jenis kelaminnya yang terbagi menjadi 2 kelompok.



Diagram 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber : Data Primer (diolah Penulis, 2025)

Uji hipotesis dalam SmartPLS 4.0 diperoleh dengan melakukan prosedur *Bootstrapping* dan hasilnya dapat disimak pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah dengan smartPLS)

Pengujian pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengetahui secara keseluruhan pengaruh variabel bebas dan terikat serta melihat pengaruh tidak langsung variabel mediasi. Hasil pengujian statistik variabel tidak langsung. Ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.19
Hasil Uji Mediasi**

Hipotesis	Jalur	P values	T Statistik	Keputusan
H6	BK>KK>K	0,045	2,001	Diterima
H7	KOM>KK>K	0,044	2,018	Diterima

Sumber : Data Primer, 2025 (diolah dengan smartPLS)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis* . Yogyakarta: Penerbit Andi. Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Alam, Roslina, Ris Akril N. (2022). *Manajemen Talenta Dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Penebit Kampus Mencerahkan Bangsa
- Amri, S. (2020). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh*. Jurnal Ekonomi,

- Manajemen dan Akuntansi (JEMSI).
- Ardy Firman Syah. (2021). *Literasi Digital Dalam Peningkatan Kualitas Layanan Publik Pemerintan*. Civil Service Journal.
- Asyhadie, Zerni, L. Hadi Adha dan Rahmawati Kusuma. (2021). *Peranan dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis*. Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram.
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Kumar Jain, T. (2021). *An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry*. Materials Today: Proceedings.
- Burhanudin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Corbett, Martin (2015). *From law to folklore: work stress and the Yerkes-Dodson Law*. Journal of Managerial Psychology
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)
- Danendra, A. A. N. B., & Rahyuda, A. G. (2019). *The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable*.
- International Journal of Science and Research
- Davoud, A., & Abazari, M. (2020). *The Relationship between Quality of Life and Physical Activity, Worry, Depression, and Insomnia in Pregnant Women*. Iranian Journal of Psychiatry.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)*. Remik.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management 16th Edition (Edisi ke- 16)*. Pearson.
- Dewi, Ni Made Sintya Gede Adnyana Sudibya. (2016). "Self-efficacy, Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable." E-Journal of Management Unud
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ditjen PHI dan Jamsos TK, Kemnaker. (2025). *Buku Data Hubungan Industrial (Edisi Desember 2024)*. Kemnaker
- Edy, Sutrisno, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Emron Edison, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta
- Euis Lestari Nurzakiah dan Wenny Desty Febrian. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia*. Ikraith-Ekonometika
- Fernando, F., & Nuridin, N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajaerba Indochem*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadipayana.
- Firdaus, Vera dan Mas Oetarjo (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Publish. Sidoarjo: Umsida Press.
- Ghany, P. D. M. A. (2022). *Explaining the effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Work Performance*. International Journal of Social Science And Human Research
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imamlatan, Hengky. (2022). *Partial least squares: konsep, metode dan aplikasi menggunakan program WARPPLS 7.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairiah, Muslimatul, Muhammad Labib, Hasyim Asy'ari. (2024). *Analisis Teori Situasional dalam Meningkatkan Efektivitas Pemimpin*. Jurnal Pendidikan dan Studi Islam.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardisman. (2021). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR).
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). *Impact of Job Satisfaction on Employee Loyalty*. Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology
- Hermingsih, Anik dan Desti Purwanti. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan*

- Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.* Jurnal Dimensi Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Hidayat, Wahyu, Trismi R., dan Gunawan Madyo P., (2020). *Analisis Beban Kerja Fisiologis sebagai Dasar Penentuan Waktu Istirahat untuk Mengurangi Kelelahan Kerja.* Jurnal Optimasi Sistem Industri
- Hitt, Michael A, Ken G Smith (2018). *Great Minds in Management: The Process of Theory Development Get access Arrow.* Oxford University Press.
- Husni, Lalu. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iklas, R. 2017. *Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang.* Doctoral dissertation, Universitas Andalas.
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). *The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction.* Asian Journal of University Education
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis SPSS.* Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Julkipli, Ahmad dan Imam Budi Santoso. *Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.* (2020). Jurnal Justitia.
- Kadir, M. A. Habibi dan Lia Amalia. (2017). *"The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Towards Job Satisfaction and Employee Performance of The Ministry of Man Power".* International Journal of Business and Management Invention.
- Kementerian Perindustrian. (2025). *Publikasi Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS).* <https://kemenperin.go.id/data-industri/index.php>.
- Kusni Ingsih, Risanda Alirastra Budiantoro, Foza Hadyu Hasanatina dan Suhajat Ali. (2022). *Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees.* Jurnal Manajemen Bisnis
- Linawati, L., Sutrichastini, A., & Pradana, A. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor.* Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia.
- Mahawati, Eni. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.*

- Medan : Penerbit Kita Menulis
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model - Partial least Square Menggunakan SmartPLS*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Presiden Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2024 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Mediator hubungan Industrial
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). *Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). *The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance PT. Luas Retail Indonesia*. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC).
- Prasetya, K. K. (2021). *Peran Camat Dalam Koordinasi Pencegahan Konflik Sosial Di Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng Provinsi Bali*. Jatinangor: IPDN Jatinangor
- Rahadi, Dedi Rianto, Etty Susilowati dan M. Miftah Farid. (2021). *Hubungan Industrial : Konsep dan Teori*. Tasikmalaya : CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). *Inovasi Pembelajaran Abad 21 dan Penerapannya di Indonesia*. Jurnal Basicedu.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen.