

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan salah satu tempat berkumpulnya seluruh individu dalam melakukan suatu aktivitas, baik di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Pada era globalisasi yang akan terus berkembang manusia akan selalu membutuhkan pekerjaan, sebab ada kebutuhan hidup dan tujuan yang harus dicapai. Seseorang bekerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, dan seseorang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya (Anoraga, 2009). Dunia kerja yang ada di Indonesia beraneka ragam terdapat bermacam-macam jenis, tugas, tanggung jawab, serta tujuan dari pekerjaan itu sendiri dan seseorang dapat memilihnya sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Dengan demikian dunia kerja berarti perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dikerjakan untuk mencari nafkah (Poewadarminta, 2007) Sehingga dunia kerja adalah lingkungan atau lapangan kegiatan seseorang untuk mencari nafkah atau menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan.

Pada dunia kerja tidak akan terlepas dengan adanya sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia pekerjaan itu tidak dapat berjalan sesuai dengan waktu yang diinginkan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu

perusahaan atau organisasi, selain itu kemajuan zaman akan selalu beriringan dengan jalannya perkembangan teknologi, namun asset yang dibutuhkan perusahaan tetap ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak dan proses keberlangsungan jalannya kegiatan dalam perusahaan, sehingga harus selalu dipertahankan dan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kemampuan yang berkualitas dan memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Perusahaan yang memiliki latar belakang dan capaian yang tinggi membutuhkan tenaga manusia yang kompeten dan memiliki jiwa kompetitif yang unggul serta dibarengi dengan sumber daya yang memiliki akal, perasaan dan kreatifitas, sehingga mampu untuk mengembangkan dan membina perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dengan mudah untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, namun perusahaan juga harus mampu untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya terutama yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Sering kali perusahaan menghadapi adanya suatu tantangan mengenai hasil dari kinerja sumber daya manusianya. Kinerja dari sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan tergantung dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2013:126), mendefinisikan kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Seperti halnya pada aktivitas dunia kerja khususnya dibidang industri kendaraan bermotor, yang saat ini sedang mengalami persaingan yang ketat. Penyebab persaingan ketat ini didominasi dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama dan menjual produk yang sama. Sehingga diperlukan strategi pemasaran yang tepat dan menjaga kualitas produk, agar tetap diminati di kalangan masyarakat dan dapat menjangkau pelanggan dengan lebih luas.

Salah satu dealer kendaraan motor yang ada di Kota Singaraja seperti pada dealer Maha Surya Motor II Singaraja yang beralamat di Jl. WR Supratman, Penarukan, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali serta Maha Surya Motor III yang beralamat di Jl. Ngurah Rai No. 52 a, Banjar Jawa, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. merupakan salah satu dealer yang menjalankan bisnis di bidang industri otomotif terutama dalam hal merancang, mengembangkan, memproduksi, memasarkan, dan menjual kendaraan bermotor. Dealer Maha Surya Motor Singaraja terus konsisten untuk memberikan layanan baik berupa jual beli kendaraan, salon kendaraan, perawatan atau perbaikan kendaraan bermotor, serta

menyediakan salah satu produk spare part. Misi utama yang dijalankan Maha Surya Motor Singaraja mengarah pada pelayanan masyarakat untuk menyediakan produk dan layanan yang terjangkau, mudah diakses, dan berkelanjutan. Kegiatan utama dari dealer Maha Surya Motor Singaraja yaitu melakukan proses transaksi jual beli motor yamaha, proses perancangan produk, dan proses perbaikan sepeda motor. Dealer Maha Surya Motor Singaraja berambisi untuk menjadi dealer terbaik yang menonjolkan produk dan layanan yang kompetitif, memiliki jaringan yang luas, dan dikelola secara efektif guna mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayah Singaraja.

Maha Surya Motor Singaraja memiliki 3 cabang, yakni Maha Surya Motor I yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 2, Seririt, Kec. Seririt, Kabupaten Buleleng. Maha Surya Motor II berlokasi di Jl. WR Supratman, Penarukan, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng. Maha Surya Motor III Singaraja berlokasi di Jl. Ngurah Rai No.52 a, Banjar Jawa, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng. Namun, pada penelitian ini tidak melibatkan seluruh cabang Maha Surya Motor Singaraja, hanya dilakukan pada dua cabang Maha Surya Motor, yakni Maha Surya Motor II dan Maha Surya Motor III singaraja. Fokus pada penelitian ini adalah pada dua cabang Maha Surya Motor singaraja, dikarenakan kedua cabang ini dinilai paling relevan dengan fokus dan tujuan penelitian ini, sehingga hasil data dan informasi yang diperoleh hasilnya akurat dan realibel. Pemilihan lokasi penelitian yang hanya mencakup dua cabang Maha Surya Motor di Singaraja didasarkan pada beberapa pertimbangan logis dan metodologis. Pertama, keterbatasan waktu,

tenaga, dan biaya menjadi faktor utama yang mempengaruhi ruang lingkup penelitian. Melibatkan seluruh cabang akan membutuhkan sumber daya yang jauh lebih besar, sehingga dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi dalam proses pengumpulan serta analisis data. Kedua, dua cabang yang dipilih dianggap telah mewakili karakteristik umum dari seluruh cabang yang ada, baik dari segi volume penjualan, pelayanan, maupun segmen pasar yang dilayani. Dengan kata lain, pemilihan ini mempertimbangkan aspek representatifitas, agar hasil penelitian tetap relevan dan dapat digeneralisasikan dalam konteks internal perusahaan. Ketiga, fokus penelitian yang spesifik, seperti strategi pelayanan pelanggan atau kepuasan karyawan, lebih mudah dikaji secara mendalam pada skala terbatas. Selain itu, kemudahan akses dan izin penelitian juga menjadi pertimbangan penting, karena tidak semua cabang memberikan kesempatan yang sama untuk dilakukan observasi dan pengambilan data. Terakhir, pemilihan dua cabang juga bertujuan untuk menjaga validitas dan konsistensi data, sehingga memungkinkan peneliti melakukan pengamatan secara lebih terarah, berulang, dan mendalam. Dengan pertimbangan tersebut, penggunaan dua cabang sebagai lokasi penelitian sudah dianggap cukup memadai untuk mencapai tujuan penelitian.

Pada tahapan observasi awal yang telah dilaksanakan dan melakukan kegiatan wawancara bahwa pada dealer Maha Surya Motor Singaraja pada bagian penjualan memiliki karyawan dengan jumlah total karyawan yaitu 32 orang karyawan. Salah satu divisi atau bagian yang terdapat pada Maha Surya Motor Singaraja yakni divisi penjualan (sales), dimana pada divisi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan sebagai karyawan yang bertanggung jawab untuk

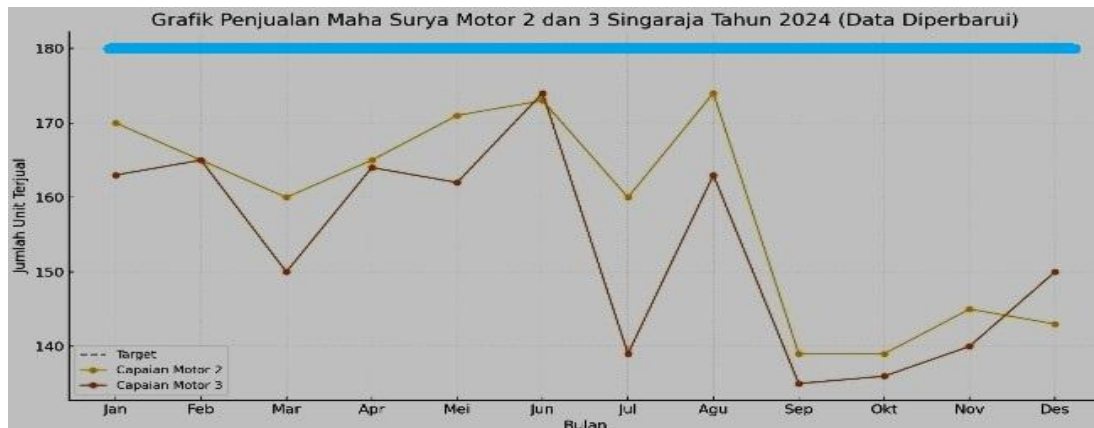
menyelesaikan tugas tersebut. Sumber daya manusia disini memainkan peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan terutama dalam konteks bisnis yang penuh perubahan dan tidak terkendali saat ini. Yang dimana seluruh karyawannya harus dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan mampu bekerja dengan produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat tujuan yang dicapai, maka kualitas kinerja karyawannya juga akan semakin tinggi, sehingga proses dan hasil dari kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulan atau setiap tahunnya. Tingginya tujuan yang dicapai akan menyebabkan adanya rasa kelelahan oleh karyawan, rasa semangat yang tidak seimbang, kepercayaan diri dan motivasi menurun, dukungan sosial yang rendah, imun tubuh dan fisik menjadi tidak stabil, serta tidak mampu untuk mengatur dan membagi waktu antara jam kerja dan kepentingan pribadi.

Berdasarkan pengamatan dan observasi secara langsung pada Maha Surya Motor Singaraja dengan mewawancarai kepala toko dan salah satu karyawan pada dealer tersebut diketahui bahwa kinerja karyawannya dapat mengalami kenaikan dan penurunan kualitas kinerja, karena bekerja pada dealer motor diharuskan untuk memenuhi target perusahaan, dan memberikan kontribusi dengan konsisten kepada perusahaan. Pemenuhan target capaian yang besar memerlukan pengerjaan penyelesaian tugas dengan optimal dan kerja keras yang tinggi, sehingga akan menyebabkan hasil kinerja karyawan tidak menentu dan cenderung akan menurun. Hal ini sering terjadi pada bidang penjualan

(sales) yaitu banyak target-target yang harus dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan, contohnya, setiap bulannya kepala toko dari dealer tersebut menargetkan masing-masing karyawannya yang bergabung pada divisi sales atau marketing untuk dapat menjual 15 unit motor per bulan. Penjualan sepeda motor pada tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan, yang dimana pada setiap bulannya tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh manajemen.

Selain target penjualan divisi sales juga menyusun strategi agar dapat berkompetisi dan bersaing antar dealer dan merk motor lainnya membuat divisi ini harus terus mencari cara untuk menarik pelanggan, baik dengan penawaran menarik maupun strategi marketing yang inovatif. Divisi sales memiliki tugas dan tanggung jawab langsung dalam proses penjualan motor kepada pelanggan yang dimana sales sering berada di bawah tekanan manajemen untuk selalu meningkatkan performa, terutama jika target belum tercapai. Divisi sales motor biasanya harus sering berpergian untuk menemui calon pembeli, baik pada lokasi yang mudah dijangkau seperti Kota, maupun mencari calon pelanggan ke lokasi-lokasi lainnya seperti daerah pedesaan. Divisi sales berfokus untuk meningkatkan inovasi dan mengikuti tren pemasaran terbaru, seperti pemasaran digital, iklan media sosial, dan pemasaran yang kreatif, yang sering kali membutuhkan adaptasi cepat dan multitasking. Oleh karena itu, tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada divisi ini sangat tinggi, dan menjadi salah satu penentu berhasil atau tidaknya perkembangan perusahaan.

Gambar 1.1
Data Capaian Target Maha Surya Motor II Dan Maha Surya Motor III Singaraja Tahun 2024.



Sumber: Data Internal Penjualan Sepeda Motor yang Diperoleh dan Didapatkan Dari Maha Surya Motor Singaraja Pada Divisi Penjualan (Sales).

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa penjualan sepeda motor pada Maha Surya Motor II dan Maha Surya Motor III di tahun 2024 pada setiap bulannya mengalami fase kenaikan dan penurunan penjualan. Berdasarkan data penjualan tahunan, diketahui bahwa baik Maha Surya Motor II maupun Maha Surya Motor III Singaraja tidak berhasil mencapai target penjualan sebesar 2.160 unit per tahun. Maha Surya Motor II mencatatkan total capaian sebanyak 1.904 unit atau sekitar 88,15% dari target, sementara Maha Surya Motor III hanya mencapai 1.841 unit atau 85,23% dari target. Secara umum, performa penjualan Maha Surya Motor II lebih unggul dibandingkan Maha Surya Motor III, dengan capaian yang lebih stabil di hampir seluruh bulan. Kedua dealer mengalami penurunan signifikan pada semester kedua, khususnya antara bulan September hingga Desember, yang menunjukkan perlunya evaluasi strategi penjualan,

promosi, dan pendekatan konsumen di paruh akhir tahun. Dengan capaian yang masih cukup jauh dari target, dibutuhkan perbaikan strategi dan peningkatan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih optimal di tahun berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dari data penjualan sepeda motor tersebut bahwa baik penjualan sepeda motor pada Maha Surya Motor II dan III tidak semua mencapai target yang ditentukan oleh kantor, sehingga tiap bulannya mengalami jumlah penurunan dari target yang telah ditetapkan.

Upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal ini dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun semakin besar tanggung jawab yang dirasakan penurunan kinerja akan semakin tinggi dan dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Selain itu semakin menurunnya kinerja karyawan akan menimbulkan adanya faktor-faktor lain seperti beban kerja dan permasalahan mengenai pemberian kompensasi. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang diberikan oleh karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi: pertama yaitu beban kerja yang sesuai dengan standar, kedua yaitu beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), ketiga beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Dengan

pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja itu sendiri. Namun, jika beban kerja yang dikerjakan terlalu berat maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala toko dan salah satu karyawan yang bekerja pada Maha Surya Motor Singaraja pada saat melakukan observasi awal memuat hasil wawancara yaitu yang dimana beban kerja yang telah ditetapkan oleh karyawan yang berada pada divisi penjualan (sales) sudah sesuai dengan tugas dan kapasitasnya, namun masih banyak karyawan yang belum mampu untuk bisa merealisasikan dan menjalankan beban kerja yang diberikan dengan tepat dan benar. Beberapa karyawan yang masih kurang mampu untuk memenuhi target penjualan sepeda motor yang diberikan oleh pihak kantor.

Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini telah ditemukan oleh penelitian yang meneliti variabel beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Drista Putra Tradito, Fareis Althalest (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Denis Berkam, Palupi Permata Rahmi (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Zainal Arifin (2016) kesimpulan yang dihasilkan variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mahanto Prayuda Christiyono (2017) memuat hasil

penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan pada setiap karyawan, dapat diidentifikasi berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk pemenuhan tujuan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuannya.

Sedangkan faktor kompensasi disebabkan dari beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan kurang sesuai dengan kompensasi yang didapatkan masing-masing individu. Beberapa karyawan pada divisi penjualan (sales) merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan, karyawan juga merasa kurang puas atas gaji yang telah diperoleh. Kinerja karyawan dapat menurun, karena adanya faktor kompensasi. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan kepala toko dan salah satu karyawan yang bekerja pada Maha Surya Motor Singaraja dengan hasil wawancara sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang telah lama bekerja dengan lama waktu bekerja sekitar 2-3 tahun tetap mendapat gaji dengan kisaran yang tetap dari tahun ke tahun tanpa adanya kenaikan.
- 2) Karyawan hanya mendapat tunjangan berupa BPJS Kesehatan saja, tanpa pemberian tunjangan lainnya yang dapat mendorong motivasi karyawan.
- 3) Terkadang karyawan pada bidang penjualan melakukan jadwal

lembur, namun tanpa adanya pemberian bonus dan insentif lembur dari pihak manajemen.

- 4) Adanya perasaan kurang puas dan seimbang dari dalam diri karyawan terhadap kompensasi yang diberikan baik kompensasi berupa gaji, ataupun kompensasi di luar gaji.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dimana hampir seluruh karyawan bekerja mendapatkan uang yang dipergunakan untuk kehidupan dari karyawan tersebut. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja. Faktor kompensasi yang dapat menurunkan kinerja karyawan dibuktikan dengan peneliti yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rena Yanti, Roswanti Emilda (2023) kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Limita, Leony Hoki (2022) menghasilkan hasil penelitian kompensasi baik secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Tiofani Maharani Siangian, Simon Siamsa (2024) dengan kesimpulan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana, dkk (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh manajemen, karyawan menginginkan manajemen mampu memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan. Namun

jika masalah terkait kompensasi ini mampu untuk manajemen kelola pada setiap karyawan dan karyawan merasakan keadilan, maka karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga kompensasi ini akan dapat dipandang dengan lebih positif.

Dari fenomena masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja yang didukung dari observasi awal yang telah dilakukan serta dikaji dengan teori-teori yang ada. Tujuan dari diakukannya penelitian ini adalah untuk menelaah dan mengamati lebih dalam terkait permasalahan yang ada pada sumber daya manusia yang bekerja di dealer tersebut, hal yang diamati akan mengarah pada penurunan hasil kinerja yang disebabkan oleh kedua faktor yang muncul yakni beban kerja dan juga kompensasi. Untuk itu Maha Surya Motor diharuskan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi.

Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja”. Fokus dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang merupakan variabel Y sebagai variabel dependen (terikat), sedangkan beban kerja dan Kompensasi yaitu variabel X sebagai variabel independen (bebas), yang dimana kedua variabel ini yang akan menjadi faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka identifikasi masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tingkat pencapaian dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja dan aktivitas produktif pada karyawan yang ada di dalam perusahaan.
2. Kinerja karyawan yang masih kurang optimal, dilihat dari beban kerja yang dituntut oleh perusahaan untuk dapat mencapai target-target penjualan yang telah ditentukan oleh pihak kantor itu sendiri.
3. Pemenuhan dari target perusahaan yang terus meningkat menyebabkan karyawan merasa adanya tekanan yang tinggi dan harus dicapai, sehingga tekanan yang dirasakan di luar kemampuan karyawan.
4. Hasil kinerja karyawan menurun, dari adanya beban kerja yang terlalu tinggi dan pemberian kompensasi yang dirasa kurang memuaskan bagi karyawan, karena kompensasi yang didapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi

permasalahan hanya pada pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis hanya berfokus untuk menelaah lebih dalam terkait fenomena beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja?.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja?.
3. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja?.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka adapun manfaat yang dihasilkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan yang luas serta menggali dan memperdalam teori tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur dan distribusi salah satunya Maha Surya Motor Singaraja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi informasi dan gambaran bagi perusahaan, terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor Singaraja. Sehingga perusahaan dapat menanggulangi dan mengevaluasi dampak dari adanya faktor beban kerja dan kompensasi agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya tetap dapat bertahan dalam jangka waktu panjang, dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan peranan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan.