

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini semakin mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya tetapi sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Teknologi yang canggih di era digital saat ini tetap dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia menjadi pusat utama dalam keberhasilan organisasi yang menjadi perancang, pelaksana, dan pengelola yang senantiasa berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan efisiensi dalam memenangkan persaingan global.

Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, baik dalam bidang keuangan, pemasaran, produksi, maupun operasionalnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul sehingga memiliki daya saing yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendukung dan memiliki karyawan berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja maupun prestasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja dalam perusahaan menjadi suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada kenyataannya setiap perusahaan atau organisasi penting untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, hal tersebut berguna menjadi masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. Kinerja yang dapat dipahami dapat menjadi tingkat keberhasilan maupun pencapaian suatu organisasi. Namun kinerja yang buruk akan berdampak krisisnya suatu perusahaan. (Zuriana *et al.*, 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan agar dapat

mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing. Kinerja pada dasarnya menjelaskan seberapa besar *feedback* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan baik itu produksi ataupun jasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi dapat memenuhi fungsi dan aturan yang ditetapkan bagi terciptanya tujuan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang dapat menurunkan kinerja adalah beban kerja. Menurut (Budiasa, 2021) mendefinisikan beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan semua pekerja memiliki tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan karena karyawan akan mengalami stress berlebihan dari pekerjaan yang melebihi kapasitasnya.

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diterima oleh karyawan sebagai tanggung jawabnya dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang merasa pekerjaan yang diterimanya melebihi kemampuannya, maka dapat disimpulkan sebagai beban kerja. Beban kerja merujuk pada tingkat kesulitan yang harus diselesaikan dari tugas yang diberikan. Beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kognitif ataupun keterbatasan karyawan. Beban kerja yang diterima karyawan harus menerima kompensasi yang setara dengan beban kerja yang diterimanya, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya akan memberikan dampak baik bagi karyawannya. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama yang mendorong karyawan untuk bekerja. Karyawan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmen yang dimiliki, bukan hanya mengabdikan kepada organisasi, tetapi dengan tujuan

memperoleh imbalan atau penghargaan atas kinerja dan produktivitas yang telah dicapai. Kompensasi bukan sekedar bentuk penghargaan finansial maupun non finansial, tetapi untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar harian umum yang pertama kali terbit pada 10 Agustus 1974 yang beralamat di jalan soekarno-hatta nomor 108 Rajabasa, Bandar Lampung. Lampung post memiliki moto "*Teruji dan Terpercaya*" dengan adanya moto tersebut, lampung post bertekad menjadi surat kabar yang terdepan, jujur, jernih, bermutu, dan dikenal se-Provinsi Lampung. Dalam mempertahankan apa yang sudah berjalan maka lampung post mempunyai visi "*Menjadi media multiplatform terbesar di era digital*" terciptanya visi tersebut untuk mewujudkan misi lampung post, yaitu "*menyampaikan informasi cepat, tepat, dan akurat, mengedukasi, memotivasi, dan menginspirasi masyarakat melalui produk jurnalistik digital, dan menjadi menjadi mitra strategis para pebisnis dan mengembangkan potensi daerah*". Untuk itu koran Lampung Post tersedia dalam *e-paper* yaitu surat kabar dalam format elektronik yang dapat diakses melalui *smartphone* yang dikenal dengan nama Lampost.co. Perkembangan teknologi di era digital ini membuat lampung post terus memperluas unit bisnisnya melalui divisi *publishing*, cetak koran luar, ruang jurnalistik, *event organizer*, dan toko 108.

Lampung Post terus tumbuh dan berkembang dengan mengikuti perkembangan zaman karena kemajuan teknologi terutama di bidang komunikasi. Lampost.co menjadi portal berita *daring* nomor satu di provisnsi lampung yang selalu menyajikan berita peristiwa dengan cepat, jujur, akurat, dan bermutu. Hal tersebut, tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat terhadap informasi pemberitaan berbasis *cyber* yang mempermudah akses masyarakat. Untuk itu Lampung Post akan terus meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat berkontribusi dengan baik bagi perusahaan. PT. Masa Kini Mandiri

(Lampung Post) memiliki karyawan sebanyak 75 orang, yang terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Data Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Tahun 2024

UNIT	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN	STATUS KARYAWAN	
			JUMLAH KARYAWAN TETAP	JUMLAH KARYAWAN KONTRAK
REDAKSI	Pemberitaan	16	27	7
	Desain Grafis/Artistik	1		
	Potografer/ <i>Broadcast</i>	5		
	Korektor/Bahasa	1		
	Sekred	1		
	Koresponden/Kontributor	2		
	Biro/Daerah	3		
	Medsos/ <i>Online</i>	5		
REVENUE	Iklan:	9	13	7
	- <i>Sales</i>			
	- <i>Admin</i>	2		
	<i>EO, LPEC & Publishing</i>	2		
	Sirkulasi	2		
	Loper	4		
	MS & Marcomm	1		
SUPPORTING	Keuangan:	1	17	4
	-Akunting			
	-Kolektor	4		
	-Pajak	1		
	- <i>Finance</i>	2		
	Pembelian	1		
	Umum	4		
	Legal	3		
TOTAL		75	57	18

Sumber; PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), 2024

Berdasarkan tabel pada 1.1 merupakan data karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post). Dimana perusahaan memiliki unit yang terdiri dari masing-masing bagiannya dengan total karyawan tetap berjumlah 57 karyawan dan karyawan kontrak berjumlah 18 karyawan dengan total keseluruhan karyawan Lampung Post berjumlah 75 karyawan. data penilaian kinerja karyawan Lampung Post dapat dijadikan tolak ukur kinerja karyawan Lampung Post. Dalam mewujudkan visi misi Lampung Post dibutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk selalu menjadi platform surat kabar harian yang diminati konsumen. Berikut ini Tabel 1.2 merupakan data standar penilaian kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Nilai	Keterangan
91-100	Sangat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
50-70	Kurang Baik

Sumber: PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), 2024

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) untuk penilaian kinerja karyawan pada Lampung Post yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja karyawan pada Lampung Post yaitu tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, pengembangan diri, tanpa pengawasan, kepemimpinan, kuantitas dan kualitas. Berikut adalah data rekap penilaian kinerja pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.3
Data Hasil Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)
Tahun 2024

PERILAKU KERJA	2023			2024		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Tanggung Jawab	10	73	7,3	10	63	6,3
2. Kedisiplinan	10	75	7,5	10	64	6,3
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	75	7,5
4. Pengembangan Diri	10	75	7,5	10	65	6,5

5. Tanpa Pengawasan	10	75	7,5	10	65	6,5
6. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	65	6,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	83	16,6	20	73	14,6
2. Kuantitas Kerja	20	77	15,4	20	75	15
JUMLAH	100		78,6	100		69,5

Sumber: Data diolah PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), 2024

Berdasarkan tabel pada 1.3 data tersebut menerangkan data penilaian kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2024. Berdasarkan data penilaian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan Lampung Post tahun 2024 menurun 9,1% dari tahun 2023, kinerja yang menurun tersebut disebabkan karena faktor tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang melebihi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang menurun disebabkan belum tercapainya hasil kinerja yang baik, karena dengan adanya kinerja yang baik akan menghasilkan keterampilan kerja dan supervisi yang lebih baik. Hasil penilaian kinerja tahun 2024 yang menurun 9,1% menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas kerja diantaranya tanggung jawab, kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menarik faktor yang sangat mempengaruhi kinerja yaitu tanggung jawab dan kedisiplinan. Tanggung jawab yang semakin besar diterima karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dan kedisiplinan yang berjalan dengan baik akan meningkatkan kompensasi yang lebih optimal yang diterima karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

Menurut (Fanani *et al.*, 2020) kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Pada unit kerja tersebut diketahui setelah melakukan wawancara bahwa kedisiplinan kerja belum berjalan dengan baik dikarenakan karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dari waktu yang ditentukan sehingga akan mempengaruhi imbalan yang diterima karyawan. Selain itu, tanggung jawab yang diberikan masih belum terencana dengan baik, hal ini karena kurangnya tanggung jawab dan komitmen yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga kerja yang

dihasilkan tidak efektivitas dalam pencapaian hasil kerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan.

Kinerja yang baik menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Beban kerja yang melebihi dari tanggung jawab karyawan tersebut akan berdampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang dibeban kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Setiap individu memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya selama bekerja. Berikut ini tabel 1.4 menjelaskan tupoksi di setiap unit kerja di PT. Masa kini Mandiri (Lampung Post) tahun 2024.

Tabel 1.4
Klasifikasi Beban Kerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

No.	JABATAN	URAIAN TUGAS	SATUAN HASIL	WAKTU KERJA (MENIT)	WAKTU KERJA EFEKTIF (MENIT)	BEBAN KERJA
1.	ADMIN	1. Membuat laporan penjualan iklan, koran dan aktivasi	dokumen	480	360	1
		2. membuat penjualan iklan dan koordinasi pemimpin	dokumen	480	360	1
2.	Akunting	Membuat laporan keuangan	kegiatan	480	360	1
3.	Biro/Daerah	Bertanggung jawab terhadap perkembangan revenue di wilayahnya dan suplay berita, dan edit.	kegiatan	480	390	3
4.	Desain Grafis/Artistik	Bertanggung jawab terhadap pembuatan desain halaman koran cetak dan pdf.	kegiatan	480	120	1
5.	EO, LPEC, & Publishing	1. Bertanggung jawab melakukan pengembangan cetak buku dan aktivasi <i>external</i>	kegiatan	480	240	1

		2. Membantu kegiatan aktivasi	kegiatan	480	240	1
6.	Finance	1. Memastikan operasional dan laporan keuangan berjalan dengan baik	kegiatan	480	360	1
		2. Melakukan pencatatan terhadap uang masuk dan keluar	kegiatan	480	360	1
7.	Legal	Mengontrol perizinan dan regulasi, mengawasi, menyelesaikan, dan memastikan hukum yang terkait dan memastikan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan seharusnya.	kegiatan	480	240	1
8.	Kolektor	Melakukan penagihan piutang perusahaan	kegiatan	480	360	4
9.	Korektor Bahasa	Bertanggung jawab sebagai <i>editor</i> Bahasa untuk berita cetak dan <i>online</i> , dan <i>editor</i> untuk konten <i>publishing</i> .	dokumen	480	360	1
10.	Koresponden/Kontributor	Bertanggung jawab sebagai penyuplay berita cetak di semua platform.	dokumen	480	120	1
11.	Loper	Pengiriman koran cetak keagen dan pelanggan dalam kota, dan massanger keuangan	kegiatan	480	240	4
12.	Medsos/Online	Bertanggung jawab diseluruh pemberitaan <i>online</i>	dokumen	480	240	2
13.	MS & Marcomm	1. Bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas pemasaran dan penjualan	kegiatan	480	300	1
		2. Berfokus menyampaikan pesan pemasaran kepada <i>audiens</i> melalui berbagai saluran komunikasi	kegiatan	480	240	2
14.	Pajak	Bertanggung jawab terhadap administrasi pajak	dokumen	480	120	1

15.	Pembelian	Melakukan pemberian barang, seperti bahan baku produksi dan kebutuhan kantor lainnya	kegiatan	480	360	1
16.	Pemberitaan	Bertanggung jawab terhadap semua produk berita, berita digital, produksi <i>broadcast</i> dan <i>publishing</i>	dokumen	480	120	16
17.	Percetakan dan <i>Maintance</i>	Bertanggung jawab terhadap jalannya operasional percetakan dan umum, juga melakukan pencatatan pemakaian bahan baku dan kontrol stok dan satpam, selain itu melakukan pencetakan koran lampost dan koran lain serta perawatan mesin.	dokumen	480	240	5
18.	Potografer/Broadcast	Bertanggung jawab terhadap produksi berita TV, youtube, podcast, dan <i>suplay</i> foto, selain itu menyediakan konten foto dan video juga membantu produksi untuk program-program, dan mengedit seluruh video di platform.	dokumen	480	240	2
19.	Umum	1. Menjaga halaman kantor kebersihan halaman depan	kegiatan	480	300	2
		2. Menyimpan dan mencatat barang inventaris baik dari pembelian maupun barang barter dan keamanan kantor	kegiatan	480	300	1
		3. Melakukan perawatan kendaraan dan Gedung serta menjadi <i>driver</i>	kegiatan	480	300	1
20.	Sales	1. Bertanggung jawab atas pencapaian <i>revenue</i>	kegiatan	480	360	1
		2. Bertanggung jawab atas pendapatan iklan biro	kegiatan	480	360	1

		3. Menjual produk Lampung Post baik cetak maupun digital	kegiatan	480	360	5
21.	Sekred	Bertanggung jawab terhadap administrasi redaksi, koordinasi pemimpin redaksi dan editor <i>online</i> .	dokumen	480	120	1
22.	Sirkulasi	1. Melakukan pengembangan koran cetak dan digital serta cetak koran luar, dan bertanggungjawab atas penjualan cetak luar	kegiatan	480	240	1
		2. Mensupervisi pendistribusian koran cetak ke seluruh agen dan pelanggan serta pengantaran koran agen dalam kota dan <i>packing</i> koran	kegiatan	480	360	1

Sumber: PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), 2024

Berdasarkan tabel 1.4 telah diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Menurut (Mahawati *et al.*, 2021) beban kerja adalah sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik dalam bentuk fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja terdiri dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pihak HRD perusahaan mengenai permasalahan yang terkait di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), pihak Lampung Post menjelaskan bahwa permasalahan terkait kuantitas kerja karena setiap karyawan menerima jumlah tugas yang melebihi tanggung jawabnya yang mana setiap pekerjaan dituntut untuk mendapatkan target yang harus dicapainya sehingga kurangnya maksimal dalam menyelesaikan di waktu yang ditentukan hal tersebut membuat standar pekerjaannya melebihi waktu yang telah menjadi target karyawan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi *jobdesk* yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal itu akan membuat kurang optimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) diketahui bahwa gaji karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) diatas UMR Kota Bandar Lampung. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Karyawan dengan beban kerja yang lebih tinggi mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan yang telah dikerjakannya terutama pada kompensasi finansial. Menurut (Nurjama *et al.*, 2023) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung pada waktu tertentu. Setelah melakukan wawancara dengan karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), karyawan tersebut menjelaskan bahwa kompensasi finansial yang diterima berupa gaji masih sering terlambat melakukan pembayaran dari waktu yang ditentukan walaupun gaji melebihi UMR kota Bandar Lampung selain itu gaji yang diterima terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan karena ada pemotongan gaji yang dilakukan perusahaan dan insentif di luar pekerjaan belum terlaksanakan dengan baik sehingga karyawan merasa kurang dalam bentuk penghargaan yang telah dilakukan selama melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini merupakan beban kerja dan kompensasi finansial PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Beban Kerja dan Kompensasi finansial karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai beban kerja dan kompensasi serta kinerja di perusahaan.

2. Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk pembaca dan peneliti berikutnya mengenai beban kerja dan kompensasi.

3. Bagi PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Mampu menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama mengenai beban kerja dan kompensasi yang dirasakan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjabarkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, mengenai beban kerja dan kompensasi yang objeknya pada PT. Masa Kini Mandiri.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan konsep-konsep utama, teori-teori yang relevan, serta penelitian terdahulu yang mendukung topik penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara rinci tentang penelitian yang dilakukan, mulai dari pendekatan, Teknik, dan alat yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini hasil yang telah diperoleh selama penelitian dan pembahasan yang dilakukan analisis dari data yang telah dikumpulkan di Bab 1 dan Bab II

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan hasil yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan pada bab IV

Daftar Pustaka**Lampiran**