

## Pengaruh *Overtime* dan *Overwork* terhadap *Employee Performance* Dimediasi oleh *Perceived Compensation*

Karunia Angel Febiola Sitanggang<sup>1</sup>  
Gede Ariadi<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [gede.ariadi@uksw.edu](mailto:gede.ariadi@uksw.edu)

**Abstract.** This research aimed to determine the impact of overtime and overwork on employee performance, as mediated by perceived compensation. Conducted at a medical equipment distributor in Bali, the study surveyed all 100 permanent employees using a census method. Data were collected via an online questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicated that: (i) overwork positively affects employee performance, while overtime does not; (ii) perceived compensation fully mediates the effect of overtime on employee performance, but not the effect of overwork.

**Keywords:** Employee performance; Overtime; Overwork; Perceived compensation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak lembur dan kerja lembur terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh kompensasi yang dirasakan. Dilakukan di sebuah distributor alat kesehatan di Bali, penelitian ini mensurvei seluruh 100 karyawan tetap menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) kerja lembur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara lembur tidak; (ii) kompensasi yang dirasakan sepenuhnya memediasi pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap pengaruh kerja lembur.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan; Overtime; Overwork; Perceived Compensation.

---

**Article Info:**

Received: May 16, 2024

Accepted: May 24, 2024

Available online: June 30, 2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i2.1832>

---

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam tata kelola perusahaan dan merupakan faktor kunci yang berperan dalam mencapai tujuan bersama (Prahara, 2020). Sukardi et al. (2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan pasti

menginginkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai produktivitas tinggi dan produk yang berkualitas. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari jumlah laba yang didapat melainkan dari kesejahteraan karyawannya (Suswati 2021). Karyawan yang sejahtera akan memiliki motivasi yang baik sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja dan kinerjanya (Rachmawati, 2017). Belakangan banyak terjadi permasalahan terkait dengan kesejahteraan karyawan khususnya dalam hal kompensasi, banyak karyawan yang merasa sudah bekerja secara maksimal namun tidak diberikan kompensasi yang layak. Hal tersebut membuat karyawan mengalami penurunan kinerja dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini meneliti karyawan di PT Tawada Healthcare Bali yang merupakan penyedia layanan kesehatan, medis dan penyedia perlengkapan kesehatan terlengkap di Indonesia. Salah satu distributor besar di Indonesia pada bidang layanan alat-alat kesehatan, hingga saat ini sudah banyak rumah sakit dan instansi-instansi kesehatan yang sudah bekerja sama dengan perusahaan ini. Berdasarkan wawancara awal atau *pilot*, beberapa karyawan merasa beban kerja tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja yang dirasa kurang optimal karena tidak seimbangnya kompensasi yang diberikan. Beban kerja mengharuskan karyawan untuk bekerja *overtime* maupun *overwork* dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini jika diteruskan dalam jangka pendek maupun jangka panjang akan berisiko pada mudahnya karyawan merasakan stres kerja pada fisik dan psikis yang akan mempengaruhi *employee performance*. Berdasarkan paparan sebelumnya, *overtime* dan *overwork* dapat menurunkan *employee performance*.

*Overtime* merupakan jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja pada hari libur; dapat berbayar maupun tidak dibayar (Wheatley, 2017). Menurut Tan et al. (2020), setiap negara memiliki aturannya masing-masing mengenai kegiatan overtime yang diatur oleh hukum di negara tersebut. Di Indonesia sendiri, setiap perusahaan yang ingin memberlakukan *overtime* wajib mengikuti peraturan yang telah diatur oleh pemerintah. Hasil penelitian Sumarningsih (2014) serta Leangso dan Nugraheni (2018) menyatakan bahwa *overtime* menurunkan *employee performance* dikarenakan karyawan akan mengalami kelelahan akibat bertambahnya jam kerja. Nugraheni (2019) dan Marfuah (2021) dalam penelitiannya memaparkan bahwa *overtime* dapat meningkatkan *employee performance* karena karyawan memiliki jam kerja yang lebih lama sehingga karyawan akan lebih produktif. Hasil penelitian tersebut menggambarkan adanya kesenjangan literatur terkait pengaruh *overtime* terhadap *employee performance*.

*Overwork* dapat diartikan sebagai peningkatan kebutuhan fisik maupun mental akibat dari peningkatan peran karyawan dalam pekerjaannya (Humayon et al., 2018). Menurut Tan et al. (2020), banyak perusahaan yang secara tidak langsung mengharuskan karyawannya untuk melakukan praktik *overwork* untuk mengelola beban kerja yang berlebihan tanpa menambah jumlah karyawan. Peningkatan beban kerja yang terkadang tidak diseimbangi dengan kompensasi yang layak membuat banyak karyawan merasa kewalahan. Mariappanadar dan Aust (2017) menyatakan bahwa jika melihat dari sudut pandang perilaku dan psikologis, maka *overwork* dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan yang mengakibatkan pengambilan keputusan yang buruk serta berdampak pada penurunan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian Surijadi dan Musa (2020) serta Nurhasanah et al. (2022) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *overwork* berpengaruh secara negatif terhadap peningkatan *employee performance*. Penelitian lain-

nya yang dilakukan oleh Astuti dan Palupiningdyah (2018) menyatakan bahwa *overwork* akan berpengaruh terhadap *employee performance* karena dengan adanya peningkatan beban kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian tersebut menggambarkan adanya kesenjangan literatur terkait pengaruh *overwork* terhadap *employee performance*.

Dalam rangka menjawab kesenjangan hasil penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan variabel *perceived compensation system* dalam memediasi pengaruh antara *overtime* dan *overwork* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian Tan et al. (2020) mengungkapkan bahwa *overtime* dapat berpengaruh terhadap *perceived compensation* karena semakin banyak jam kerja yang dilakukan karyawan, maka akan membuat karyawan mengharapkan upah yang lebih. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nanba dan Inada (2023) menyatakan bahwa *overwork* berpengaruh terhadap *perceived compensation* karena bertambahnya peran serta beban kerja akan membuat karyawan memiliki persepsi peningkatan upah, sedangkan penelitian Khan et al. (2012) dan Nawawi (2014) menyimpulkan bahwa *perceived compensation* berpengaruh terhadap *employee performance* karena karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dengan pemberian kompensasi yang adil akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian, kebaharuan penelitian adalah pengembangan model konseptual dari variabel *perceived compensation system* memediasi pengaruh antara *overtime* dan *overwork* terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur di bidang ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dalam hal *perceived compensation* dan *employee performance* serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Perusahaan dapat mengambil manfaat dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *overtime* dan *overwork*. Keputusan yang diambil berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi Perusahaan.

## KAJIAN TEORITIS

### *Equity Theory*

*Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adam (1963) menjelaskan bahwa setiap karyawan mengharapkan keadilan di tempat kerja, karyawan akan membandingkan input yang diberikan (*performance*) dengan output yang didapatkan (*rewards and compensation*). Dengan demikian, penerapan *equity theory* memberikan gambaran bahwa *perceived compensation* selalu ada dalam diri setiap karyawan dan menjadi salah satu faktor penentu kinerjanya. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap kompensasi perusahaan akan mendorong *overtime* dan *overwork*. Penelitian ini menjadikan *perceived compensation system* sebagai variabel mediasi untuk menjawab *research gap* tersebut.

### *Employee Performance*

*Employee performance* merupakan aspek yang penting bagi perusahaan dikarenakan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rachmawati, 2017). Menurut Novitasari et al. (2020), *performance* merupakan proses yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan oleh seseorang untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan menghasilkan produktivitas yang maksimal. Suswati (2021) menyatakan bahwa *performance* merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan

kemampuan, motivasi, dan faktor individu. Dengan demikian, *employee performance* dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan sebagai upaya dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Negara (2014), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *employee performance*, di antaranya ialah kedisiplinan, tanggung jawab, pemahaman terhadap tugas, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

### **Overtime**

*Overtime* merupakan waktu tambahan bekerja seorang karyawan yang dilakukan akibat adanya tugas yang belum selesai di saat jam kerja (Prayogi & Siregar, 2018). *Overtime* juga dapat diartikan sebagai jam kerja yang diperpanjang; baik berbayar maupun tidak (Wheatley, 2017). Kepentingan untuk melakukan *overtime* bergantung pada budaya yang dipegang oleh perusahaan (Tan et al., 2020). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 26 ayat (1), kegiatan *overtime* diatur dengan batasan waktu kerja paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu serta perusahaan wajib membayarkan hak karyawan yang berupa upah *overtime*. Dengan begitu, *overtime* dapat diartikan sebagai waktu kerja tambahan seorang karyawan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja dan karyawan berhak menerima upah atas *overtime* yang dilakukan. Menurut Carr dan Springer (2010), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *overtime*, di antaranya ialah kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *emotional fatigue*, *depersonalization*, dan *deminished personal accomplishment*.

### **Overwork**

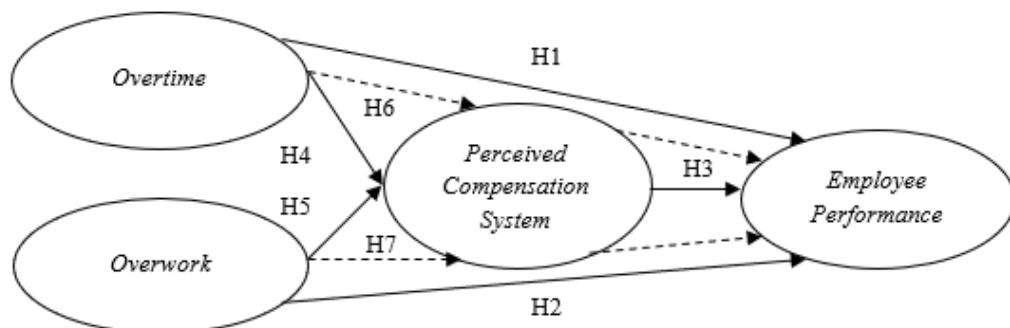
*Overwork* adalah perilaku karyawan yang mendedikasikan sejumlah waktu yang dimiliki untuk pekerjaannya secara berlebihan sehingga mulai menimbulkan risiko karena melebihi standar jam yang telah disepakati (Mazzetti et al., 2014). Lebih lanjut, *overwork* diketahui telah melanggar kesejahteraan karyawan, mengurangi efisiensi, dan efektivitas kerja, serta mengakibatkan pengambilan keputusan buruk (Mariappanadar & Aust, 2017). Selain itu, tak jarang perusahaan mengharuskan karyawan untuk mengelola beban kerja tambahan tanpa merekrut karyawan baru (Tan et al., 2020). Dengan demikian, *overwork* dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mengesampingkan risiko yang dihadapi. Menurut Virtanen et al. (2012), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *overwork*, diantaranya ialah tuntutan pekerjaan berlebihan, *compassion fatigue*, *mental well-being*, *emotional well-being*, dan *physical well-being*.

### **Perceived Compensation System**

*Perceived compensation system* merupakan perspektif karyawan mengenai sistem kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan (Rasheed et al., 2020). *Perceived compensation system* berkaitan dengan aturan serta kebijakan perusahaan yang mengatur hak karyawan berupa kompensasi kerja (Paik et al., 2007). Salah satu tolak ukur sebuah perusahaan dapat dilihat dari sistem kompensasi yang dimiliki (Awases et al., 2004). Berdasarkan hal tersebut, *perceived compensation system* dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sistem maupun aturan yang dimiliki oleh perusahaan terkait sistem kompensasi. Menurut Bangun (2012), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *perceived compensation system*, diantaranya ialah kesesuaian gaji dengan jabatan, kesesuaian upah lembur, kesesuaian besaran remunerasi dengan *output* kerja, kesesuaian insentif dengan beban kerja, dan kesesuaian asuransi jiwa.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini berupa metode pendekatan kuantitatif dan bersifat *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT Tawada Healthcare Bali sebanyak 100 orang. Metode pengambilan sampel yang diadaptasi dalam penelitian ini merupakan metode *saturation sampling* (sampel jenuh/sensus), sehingga seluruh populasi akan dijadikan sampel. Data pada penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner terlebih dahulu untuk menguji validitasnya. Pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) melalui software SmartPLS 4, yang memiliki pendekatan *multivariate* komprehensif untuk analisa statistik serta dapat menguji setiap hubungan antar variabel dalam kerangka konseptual, termasuk menguji pengukuran dan komponen struktural (Hair et al., 2017). Tahapan analisis pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

1. Uji *Measurement Model* atau *Outer Model*, bertujuan untuk menunjukkan bagaimana *manifest variable* mempresentasikan variabel laten dan menguji valid atau tidaknya indikator penelitian. Metode penentuan validitas dan reliabilitas pada penelitian ini adalah *Cross Loading*, *Cronbach's Alpha* & *Composite Reability* dan AVE. Jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7, maka hasil tersebut telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Namun, jika nilai pada *construct validity and reliability* telah berwarna hijau, maka nilai *outer loading* minimal lebih dari 0,5 dapat ditoleransi (Duryadi, 2021). *Cross Loading* dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai pada konstruk yang diukur lebih besar daripada konstruk lainnya. Selanjutnya, jika nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 maka memenuhi kriteria reliability. Sedangkan, minimal parameter nilai AVE adalah 0,5 atau lebih, semakin tinggi hasil AVE akan menunjukkan tingkat convergent validity yang baik.
2. Uji *Structural Model* atau *Inner Model*, bertujuan untuk menunjukkan bagaimana kekuatan hubungan di antara variabel laten. Mengukur pengaruh kuat atau lemah antar X ke Y atau X ke Z terutama dalam penelitian yang memiliki variabel mediasi. Ketika *structural model* sedang dikembangkan, dua isu utama perlu dipertimbangkan yaitu, urutan konstruk dan hubungan di antara mereka. Uji *Structural Model* memiliki tiga parameter, yaitu uji *F-Square*, *R-Square*, dan *Q-Square*. Nilai *F-square* 0,02

termasuk kategori kecil, 0,15 termasuk kategori sedang, dan nilai 0,35 termasuk kategori besar. Apabila nilai *F-Square* kurang dari 0,02 maka diabaikan atau dianggap tidak memiliki efek. Pada nilai *R-Square* terdapat tiga kategori pengelompokan yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah. Hair et al. (2017) menyatakan bahwa nilai *R-Square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R-Square* 0,50 termasuk kategori moderat, dan nilai *R-Square* 0,25 termasuk pada kategori lemah. Selanjutnya, jika Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebuah model konstruk adalah relevan.

3. Uji Hipotesis, dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* atau *Structural Model* yang meliputi *R-Square*, koefisien parameter dan *t-statistic*. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antarkonstruktur, *t-statistic*, dan *p-value*. Nilai-nilai tersebut dilihat dari hasil *bootstrapping* (Duryadi, 2021). Jadi, *rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *t-statistic* >1,96 dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka deskripsi data penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif**

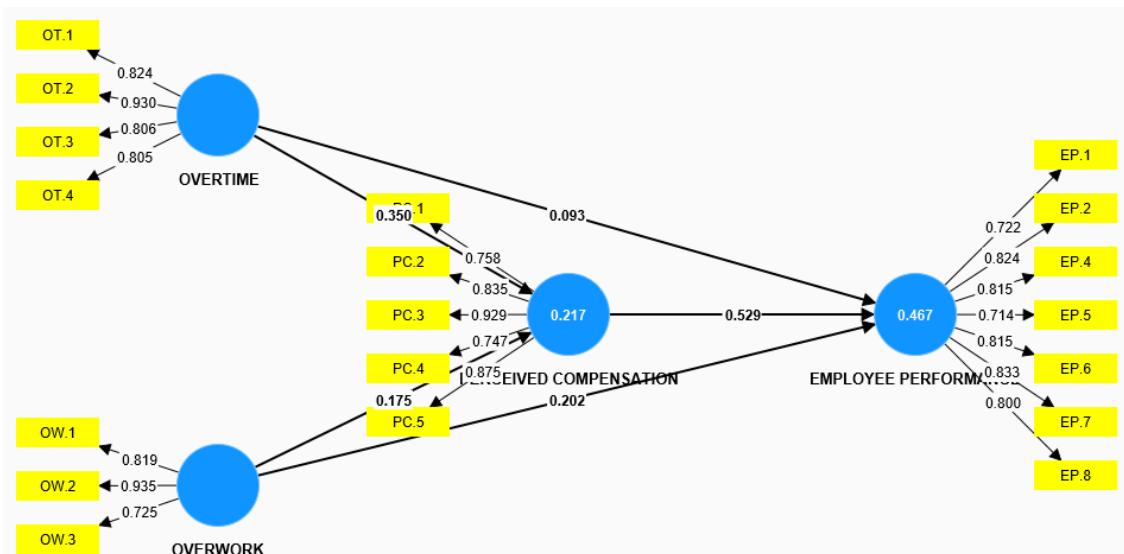
No	Variabel	Item	Mean	Kategori
1	<i>Employee Performance</i>	EP.1	4,14	Tinggi
		EP.2	4,20	Tinggi
		EP.3	3,97	Tinggi
		EP.4	4,11	Tinggi
		EP.5	3,80	Tinggi
		EP.6	4,10	Tinggi
		EP.7	4,07	Tinggi
		EP.8	4,05	Tinggi
		EP.9	4,01	Tinggi
		EP.10	4,00	Tinggi
		EP.11	3,48	Tinggi
		EP.12	3,49	Tinggi
2	<i>Overtime</i>	OT.1	4,60	Sangat tinggi
		OT.2	4,54	Sangat tinggi
		OT.3	4,61	Sangat tinggi
		OT.4	4,44	Sangat tinggi
		OT.5	4,52	Sangat tinggi
3	<i>Overwork</i>	OW.1	4,04	Tinggi
		OW.2	4,24	Sangat tinggi
		OW.3	3,81	Tinggi
		OW.4	3,86	Tinggi
		OW.5	3,13	Cukup
4	<i>Perceived Compensation</i>	PC.1	4,27	Sangat tinggi
		PC.2	4,35	Sangat tinggi
		PC.3	4,44	Sangat tinggi
		PC.4	4,18	Tinggi
		PC.5	4,32	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa: (1) Keseluruhan indikator *employee performance* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96, sehingga berada pada kategori yang tinggi, yang berarti dapat mencerminkan variabel sebesar 79,2%. Indikator yang memperoleh nilai tertinggi untuk variabel *employee performance* adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* (4,20) dan untuk nilai terendah berada pada indikator mengoreksi ulang pekerjaan (3,48); (2) Keseluruhan indikator *overtime* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,54 sehingga berada pada kategori yang sangat tinggi, yang berarti dapat mencerminkan variabel sebesar 90,8%.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi untuk variabel *overtime* adalah kelelahan secara fisik (4,61) dan untuk nilai terendah berada pada indikator menghilangkan tujuan berkarier (4,52); (3) Keseluruhan indikator *overwork* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,82 sehingga berada pada kategori yang tinggi, yang berarti dapat mencerminkan variabel sebesar 76,4%. Indikator yang memperoleh nilai tertinggi untuk variabel *overwork* adalah kewenangan untuk bersemangat untuk memulai pekerjaan (4,24) dan untuk nilai terendah berada pada indikator pekerjaan menyenangkan secara fisik (3,13); (4) Keseluruhan indikator *perceived compensation* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,31 sehingga berada pada kategori yang sangat tinggi, yang berarti dapat mencerminkan variabel sebesar 86,2%. Indikator yang memperoleh nilai tertinggi untuk variabel *perceived compensation* adalah besaran tunjangan perusahaan (4,44), sedangkan untuk nilai terendah berada pada indikator insentif yang layak (4,18).

### **Uji Outer Model**

Pengujian pada tahap pertama merupakan uji instrumen data penelitian, pada tahap ini berguna untuk menguji kualitas dari masing-masing data yang telah diperoleh dan memastikan bahwa indikator penelitian dapat mengukur jawaban dari setiap responden secara akurat, dengan cara melihat keabsahan dan keandalannya. Metode penentuan keabsahan dan keandalan pada penelitian ini adalah Pemuatan Silang, *Cronbach's Alpha* dan Keandalan Komposit, serta AVE.



**Gambar 2. Diagram Model Pengukuran**

Jika nilai pemuatan luar lebih dari 0,7, maka hasil tersebut telah memenuhi kriteria keabsahan konvergen. Namun, jika nilai pada keabsahan dan keandalan konstruk telah berwarna hijau, maka nilai pemuatan luar minimal lebih dari 0,5 dapat ditoleransi (Duryadi, 2021). Pemuatan silang dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai pada konstruk yang diukur lebih besar daripada konstruk lainnya. Selanjutnya, jika nilai Kandalan Komposit lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 maka memenuhi kriteria keandalan, sedangkan, minimal parameter nilai AVE adalah 0,5 atau lebih, semakin tinggi hasil AVE akan menunjukkan tingkat keabsahan konvergen yang baik.

**Tabel 2. Hasil Uji Model Pengukuran**

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Employee Performance	KK.1	0,722			
	KK.2	0,824			
	KK.4	0,815			
	KK.5	0,714	0,899	0,921	0,625
	KK.6	0,815			
	KK.7	0,833			
	KK.8	0,800			
	OT.1	0,824			
Overtime	OT.2	0,930			
	OT.3	0,806	0,862	0,907	0,710
	OT.4	0,805			
	OW.1	0,819			
Overwork	OW.2	0,935	0,773	0,869	0,691
	OW.3	0,725			
	PC.1	0,758	0,886	0,918	0,692
Perceived Compensation	PC.2	0,835			
	PC.3	0,929			
	PC.4	0,747			
	PC.5	0,875			

### Evaluasi Outer Model

Penelitian ini diukur oleh 19 *item* pengukuran valid dengan *outer loading* antara 0,714-0,935 yang berarti bahwa 19 *item* pengukuran tersebut valid mencerminkan jawaban responden untuk setiap variabel. Tingkat *reliability* seluruh variabel dapat diterima, ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,7$  (reliabel). Tingkat *convergent validity* yang ditunjukkan oleh nilai AVE  $> 0,5$  telah memenuhi syarat k *convergent validity* yang baik. Secara keseluruhan variasi *item* pengukuran yang dikandung oleh setiap variabel cukup tinggi.

### Evaluasi Validitas Diskriminan

Metode pengujian Fornell-Larcker pada dasarnya memiliki kesamaan dengan metode *Cross Loading*, yaitu keduanya membandingkan nilai konstruk pada masing-masing variabel untuk melihat keabsahan diskriminan. Metode ini digunakan untuk melihat apakah variabel yang diukur memiliki nilai konstruk lebih tinggi dibanding dengan korelasi dengan variabel lain (Hair et al., 2018). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, maka seluruh variabel dinyatakan memiliki keabsahan *discriminant validity*.

## **Uji Inner Model**

Pengujian pada tahap kedua merupakan uji pengaruh antar variabel penelitian. Ketika model struktural sedang dikembangkan, dua isu utama perlu dipertimbangkan yaitu, urutan konstruk dan hubungan di antara mereka. Uji Model Struktural memiliki tiga parameter, yaitu uji *F-Square*, *R-Square*, dan *Q-Square*. Nilai *F-square* 0,02 termasuk kategori kecil, 0,15 termasuk kategori sedang, dan nilai 0,35 termasuk kategori besar. Apabila nilai *F-Square* kurang dari 0,02 maka diabaikan atau dianggap tidak memiliki efek. Pada nilai *R-Square* terdapat tiga kategori pengelompokan yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah. Hair et al. (2017) menyatakan bahwa nilai *R-Square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R-Square* 0,50 termasuk kategori moderat, dan nilai *R-Square* 0,25 termasuk pada kategori lemah. Selanjutnya, jika Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebuah model konstruk adalah relevan.

**Tabel 3. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion**

	<i>Employee Performance</i>	<i>Overtime</i>	<i>Overwork</i>	<i>Perceived Compensation</i>
<i>Employee Performance</i>	<b>0,790</b>			
<i>Overtime</i>	0,431	<b>0,843</b>		
<i>Overwork</i>	0,439	0,521	<b>0,831</b>	
<i>Perceived Compensation</i>	0,641	0,441	0,357	<b>0,832</b>

## **Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4, maka diketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *overtime* terhadap *employee performance* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,093) dan *p-value* ( $0,253 > 0,05$ ). Setiap perubahan pada *overtime* tidak akan meningkatkan *employee performance*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, besaran pengaruh *overtime* dalam meningkatkan *employee performance* terletak antara -0,066 hingga 0,255. Dengan demikian, keberadaan *overtime* dalam meningkatkan *employee performance* tidak memiliki efek pada level struktural atau dapat diabaikan (*F-square* =  $0,011 < 0,02$ ).
2. Hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overwork* terhadap *employee performance* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,202) dan *p-value* ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada *overwork* akan meningkatkan *employee performance*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, besaran pengaruh *overwork* dalam meningkatkan *employee performance* terletak antara 0,065 hingga 0,363. Meskipun demikian, keberadaan *overwork* dalam meningkatkan *employee performance* memiliki efek pada level struktural yang sedang atau moderat (*F-square* =  $0,054 < 0,35$ ).
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overtime* terhadap *perceived compensation* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,350) dan *p-value* ( $0,008 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada *overtime* akan meningkatkan *perceived compensation* karyawan tersebut. Dengan tingkat kepercayaan 95%, besaran pengaruh *overtime* dalam meningkatkan *perceived compensation*

terletak antara 0,192 hingga 0,516. Meskipun demikian, keberadaan *overtime* dalam meningkatkan *perceived compensation* memiliki efek pada level struktural yang sedang atau moderat ( $F\text{-square} = 0,114 < 0,35$ ).

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)**

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-value</i>	<i>Confidence Interval (95%)</i>		<i>F-square</i>
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1. OT → EP	0,093	0,253	-0,066	0,255	0,011
H2. OW → EP	0,202	0,000	0,065	0,363	0,054
H3. OT → PC	0,350	0,008	0,192	0,516	0,114
H4. OW → PC	0,175	0,071	-0,015	0,356	0,028
H5. PC → EP	0,529	0,000	0,369	0,667	0,411

4. Hipotesis keempat (H4) ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *overwork* terhadap *perceived compensation* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,175) dan *p-value* ( $0,071 > 0,05$ ). Setiap perubahan pada *overwork* tidak akan meningkatkan *perceived compensation* karyawan tersebut. Dengan tingkat kepercayaan 95%, besaran pengaruh *overwork* dalam meningkatkan *perceived compensation* terletak antara -0,015 hingga 0,356. Dengan demikian, keberadaan *overwork* dalam meningkatkan *perceived compensation* tidak memiliki efek pada level struktural atau dapat diabaikan ( $F\text{-square} = 0,028 > 0,02$ ).
5. Hipotesis kelima (H5) diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived compensation* terhadap *employee performance* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,529) dan *p-value* ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada *perceived compensation* akan meningkatkan *employee performance*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, besaran pengaruh *perceived compensation* dalam meningkatkan *employee performance* terletak antara 0,369 hingga 0,667. Dengan demikian, keberadaan *perceived compensation* dalam meningkatkan *employee performance* memiliki efek pada level struktural yang besar ( $F\text{-square} = 0,411 > 0,35$ ).

### **Uji Mediasi**

Metode pengujian mediasi yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penelitian Ogbeibu et al. (2021) dan Lachowicz et al. (2018) yang merekomendasikan penggunaan *Upsilon-v* untuk melihat pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, maka diketahui sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Mediasi**

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-value</i>	<i>Confidence Interval (95%)</i>		<i>Upsilon-v</i>
			Batas Bawah	Batas Atas	
H6. OT → PC → EP	0,185	0,000	0,095	0,293	0,034
H7. OW → PC → EP	0,092	0,080	-0,008	0,196	0,009

1. Hipotesis keenam (H6) diterima, yaitu *perceived compensation* secara signifikan dapat memediasi pengaruh *overtime* terhadap *employee performance* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,185) dan *p-value* ( $0,000 > 0,05$ ). Meskipun demikian, peran *perceived compensation* dalam pengaruh *overtime* terhadap *employee performance* pada level struktural tergolong memiliki pengaruh rendah (*Upsilon-v* =

$0,034 < 0,075$ ). Dengan tingkat kepercayaan 95% maka peningkatan *perceived compensation* akan meningkatkan *employee performance*, sehingga 0,293 atau 29,3%.

2. Hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) ditolak, yaitu *perceived compensation* secara signifikan tidak dapat memediasi pengaruh *overwork* terhadap *employee performance* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* (0,092) dan *p-value* ( $0,080 > 0,05$ ). Dengan demikian, peran mediasi *perceived compensation* dalam pengaruh *overwork* terhadap *employee performance* pada level struktural tergolong tidak memiliki pengaruh atau dapat diabaikan (*Upsilon-v* =  $0,009 < 0,01$ ). Dengan tingkat kepercayaan 95% maka peningkatan *perceived compensation* akan meningkatkan *employee performance* hingga 0,196 atau 19,6%.

### Evaluasi *Goodness of Fit*

PLS merupakan analisis SEM yang berbasis varians dengan tujuan menguji teori model dengan menitikberatkan pada studi prediksi (Duryadi, 2021). Untuk menyatakan bahwa model yang diajukan dapat diterima, perlu dilakukan pengujian *Goodness of Fit* (Henseler & Sarstedt, 2013). Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian SRMR yang menggambarkan kecocokan model yang diajukan, dimana data empiris akan diuji kelayakannya dalam menjelaskan pengaruh antarvariabel dalam model. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik atau *acceptable fit* ( $0,090 < 0,10$ ).

**Tabel 6. Uji Standardized Root Square Mean Residual**

Estimasi Model	
SRMR	0,090

## Pembahasan

### Pengaruh *Overtime* terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,253 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *overtime* terhadap *employee performance*. Salah satu penyebab mengapa *overtime* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* adalah target harian karyawan terpenuhi meskipun kesehatan psikologis karyawan cukup rendah. *Overtime* merupakan seluruh jam kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan melebihi kontrak yang telah ditentukan (Beckers et al., 2004). Semakin banyak karyawan memiliki waktu untuk bekerja maka akan meningkatkan kemungkinan untuk melakukan *overtime*, sehingga karyawan akan kelelahan dan tidak berkinerja secara maksimal (Ferdiansyah & Rinawati, 2022). Dengan kata lain, *overtime* tidak dapat memengaruhi *employee performance* (Prayogi & Siregar, 2018). Hasil penelitian ini justru menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *overtime* berpengaruh secara positif terhadap *employee performance* (Nugraheni, 2019; Marfuah, 2021).

### Pengaruh *Overwork* terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *overwork* terhadap *employee performance*. Salah satu penye-

bab mengapa *overwork* berpengaruh secara positif terhadap *employee performance* adalah karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang positif meski-pun memiliki beban kerja yang berlebihan. *Overwork* merupakan peningkatan peran kerja karyawan dan diiringi oleh peningkatan beban kerja serta kebutuhan karyawan secara fisik maupun mental (Humayon et al., 2018). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Surijadi dan Musa (2020), serta Nurhasanah et al. (2022) yang menjelaskan bahwa *overwork* dapat memengaruhi *employee performance*.

### **Pengaruh *Overtime* terhadap *Perceived Compensation***

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *overtime* terhadap *perceived compensation*. Salah satu penyebab mengapa *overtime* berpengaruh secara positif terhadap *perceived compensation* adalah karyawan memiliki persepsi bahwa insentif yang diberikan perusahaan lebih tinggi jika dibandingkan dampak psikologis yang dialami. Nugraheni (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan *overtime* cenderung beranggapan mendapat upah yang lebih sehingga rela untuk menambah jam kerjanya. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *overtime* dapat memengaruhi *perceived compensation system* (Bauer & Zimmermann, 2003).

### **Pengaruh *Overwork* terhadap *Perceived Compensation***

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,071 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *overwork* terhadap *perceived compensation*. Salah satu penyebab mengapa *overwork* tidak berpengaruh terhadap *perceived compensation* adalah walaupun insentif yang diberikan perusahaan cukup besar namun tidak sebanding dengan beban kerja berlebihan yang dirasakan karyawan. Peningkatan beban kerja yang tidak diseimbangi dengan kompensasi yang layak membuat karyawan merasa tidak puas (Tan et al., 2020). Nanba dan Inada (2023) menyatakan bahwa peningkatan peran kerja pada karyawan akan mendorong persepsi karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang layak. Hasil penelitian ini justru menunjukkan perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *overwork* berpengaruh secara positif terhadap *perceived compensation* (Nanba & Inada, 2023; Tan et al., 2020).

### **Pengaruh *Perceived Compensation* terhadap *Employee Performance***

Hasil analisis pengaruh langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *perceived compensation* terhadap *employee performance*. *Perceived compensation* merupakan salah satu kunci penggerak karyawan untuk berkinerja dalam perusahaan (Awases et al., 2004). Kompensasi yang tepat akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi seperti hadiah, bonus, maupun penghargaan kepada karyawan akan memberikan rasa bangga dan karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan kewajibannya dalam bekerja, serta mendorong karyawan untuk lebih berprestasi (Nawawi, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *perceived compensation* berpengaruh secara positif terhadap *employee performance* (Awases et al., 2004; Nawawi, 2014).

### **Peran *Perceived Compensation* Dalam Memediasi Pengaruh *Overtime* terhadap *Employee Performance***

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima. Hasil tersebut memberikan arti bahwa *perceived compensation* dapat memediasi pengaruh *overtime* terhadap *employee performance*. Salah satu penyebab mengapa *perceived compensation* memediasi *overtime* terhadap *employee performance* adalah kinerja yang dimiliki karyawan justru semakin tinggi ketika karyawan memiliki persepsi terhadap jumlah insentif, sehingga walaupun terdampak secara psikologis namun karyawan tetap berkinerja dengan maksimal. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai *path coefficient* mediasi yang lebih tinggi dibanding pengaruh langsung ( $0,185 > 0,093$ ). Nugraheni (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan *overtime* cenderung beranggapan mendapat upah yang lebih, sehingga rela untuk menambah jam kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *perceived compensation* dapat memediasi pengaruh *overtime* terhadap *employee performance*.

### **Peran *Perceived Compensation* Dalam Memediasi Pengaruh *Overwork* terhadap *Employee Performance***

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dengan metode PLS-SEM pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai *p-value*  $0,080 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) ditolak. Hasil tersebut memberikan arti bahwa *perceived compensation* tidak dapat memediasi pengaruh *overwork* terhadap *employee performance*. Salah satu penyebab mengapa *perceived compensation* tidak dapat memediasi *overwork* terhadap *employee performance* adalah karyawan tidak peduli seberapa besar insentif yang didapatkan, karena karyawan merasa bahwa untuk dapat berkinerja secara maksimal maka perlu mengurangi beban kerja yang didapatkan. Pernyataan tersebut didukung dengan nilai *path coefficient* mediasi yang lebih rendah dibanding pengaruh langsung ( $0,092 < 0,202$ ). Salah satu penyebab mengapa *overwork* tidak berpengaruh terhadap *perceived compensation* adalah walaupun insentif yang diberikan perusahaan cukup besar namun tidak sebanding dengan beban kerja berlebihan yang dirasakan karyawan. Salah satu penyebab mengapa *perceived compensation* tidak dapat memediasi *overwork* terhadap *employee performance* adalah karyawan tidak peduli seberapa besar insentif yang didapatkan, karena karyawan merasa bahwa untuk dapat berkinerja secara maksimal maka perlu mengurangi beban kerja yang didapatkan. Hasil penelitian ini membantah hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *perceived compensation* dapat memediasi pengaruh *overtime* terhadap *employee performance* (Nurhasanah et al., 2022).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini telah menjawab seluruh persoalan penelitian, tetapi masih terdapat keterbatasan sehingga perlu dilakukan penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta bukti pendukung mengenai pengaruh setiap variabel yang dibahas pada penelitian ini, namun penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai variabel pada penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda supaya hasil yang diperoleh semakin mumpuni. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas objek penelitian dengan mempertimbangkan bidang atau instansi yang berbeda supaya dapat menjadi pembanding

serta mendapatkan hasil juga pembuktian teori yang dapat diperluas atau digeneralisasikan.

## REFERENSI

- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2), 85–92.
- Awases, M., Gbary, A., Nyoni, J., & Chatora, R. (2004). Migration of health professionals in six countries: a synthesis report. *World Health Organization*, 65, 38–42.
- Bauer, T., & Zimmermann, K. F. (2003). Overtime Work and Overtime Compensation in Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, 46(4), 419–436. <https://doi.org/10.1111/1467-9485.00141>
- Beckers, D. G. J., Van Der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282–1289. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000147210.95602.50>
- Duryadi, D. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (7th Edition). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ferdiansyah, R., & Rinawati, N. (2022). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(2), 112–117. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i2.9>
- Hair, J. F. H., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Editio). Sage Publication Inc.
- Hair, J. F. H., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Humayon, A. A., Raza, S., Khan, R. A., & Ansari, N. U. A. (2018). Effect of Family Influence, Personal Interest and Economic Considerations on Career Choice amongst Undergraduate Students in Higher Educational Institutions of Vehari, Pakistan. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60333>
- Khan, S. H., Azhar, Z., Parveen, S., Naeem, F., & Sohail, M. M. (2012). Exploring the impact of infrastructure, pay incentives and workplace environment on employees performance (a case study of Sargodha University). *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 118–140.
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>

- Leangso, A. S., & Nugraheni, F. (2018). Pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi pada pekerjaan balok dan plat lantai (Studi kasus proyek pembangunan Parsley Bakery & Resto Jalan Laksda Adisutjipto Yogyakarta). *Fakultas Teknik Sipil Dan Perencanaan, Universitas Islam*.
- Marfuah, A. I. (2021). Pengaruh Kerja Lembur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Unibless Indo Multi Jakarta Selatan. *Skripsi*, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Mariappanadar, S., & Aust, I. (2017). The Dark Side of Overwork: An Empirical Evidence of Social Harm of Work from a Sustainable HRM Perspective. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 372–387.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. <https://doi.org/10.1037/a0035700>
- Nanba, T., & Inada, T. (2023). Optimal Compensation Scheme Considering Overwork and Effort Cost: A Reinforcement Learning Approach. *Elsevier*, 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4558316>
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Fress.
- Negara, N. M. C. M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 2–8.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Nugraheni, J. (2019). Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Pariwara.
- Nurhasanah, N., Jufrizien, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Paik, Y., Parboteeah, K. P., & Shim, W. (2007). The relationship between perceived compensation, organizational commitment and job satisfaction: The case of Mexican workers in the Korean Maquiladoras. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1768–1781. <https://doi.org/10.1080/09585190701570940>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>

- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence of Work Stress and Overtime Work on the Performance of the Employees. *Social Sciences and Educational Technology*, 622–627.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1). [https://doi.org/https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802](https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802)
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitaf, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived Compensation Fairness, Job Design, and Employee Motivation: The Mediating Role of Working Environment. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(2), 229–246. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020142.05>
- Sukardi, S., Aryanti, W., Djumarno, D., Herminingsih, A., & Kasmir, K. (2021). Employee Achievement Impact: Placement, Competency, and Motivation as Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 649–661. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.17>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal MKTS*, 20(1), 63-69.
- Surijadi, H., & Musa, M. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 101–114. [https://doi.org/https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114](https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114)
- Suswati, E. (2021). Performance through Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(2), 394–403. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.15>
- Tan, K. L., Sim, P. L., Goh, F. Q., Leong, C. M., & Ting, H. (2020). Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotels: Do incentives matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397–414. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0104>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment & Society*, 31(4), 567–585. [https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017016631447](https://doi.org/10.1177/0950017016631447)