

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA BARUTAMA PERKASA

Fitri Rahmadani, Ikhbal Akhmad, Rahayu Setianingsih

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304015@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden di PT. Jasa Barutama Perkasa. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 66 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi berganda dan uji hipotesis (uji statistik t dan koefisien determinasi). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia (Saifullah et al., 2023). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Ondi et al., 2023). Manusia adalah unsur paling penting di dalam suatu lembaga atau organisasi, karena keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat bergantung pada kemampuan lembaga itu sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya (Tanjung & Sunarto, 2022).

Organisasi dipaksa agar meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya, organisasi harus mengkaji aspek yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Untuk melewati hal ini, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang fundamental dalam organisasi (Farida et al., 2023). Sebuah kinerja yang maksimal dari seorang karyawan bisa didapat jika suatu organisasi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawannya, sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja karyawan akan

memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan organisasi (Muttaqin & Kurniawan, 2023).

Salah satu perusahaan yang selalu mempertimbangkan dan memperhatikan kinerja karyawan adalah PT Jasa Barutama Perkasa, Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran oli, ban dan sparepart motor dan mobil. Perusahaan ini merupakan distributor oli repsol terbesar dikawasan kota Pekanbaru yang menyalurkan berbagai produk mereka kepada agen-agen dan toko-toko yang bergerak dibidang sejenisnya. PT. Jasa Barutama Perkasa berdiri pada tahun 1990 yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No. 42 kota Pekanbaru. PT. Jasa Barutama Perkasa memiliki 68 karyawan yang di tempatkan di masing-masing divisi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT Jasa Barutama Perkasa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Penilaian kinerja karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Tahun 2022-2023

No	Kriteria Penilaian	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Kerja Sama	86%	83%
2	Disiplin	92%	87%
3	Kualitas Kerja	89%	85%
4	Inisiatif	85%	83%
Rata-Rata Nilai		88,25%	84,5%

Sumber: PT. Jasa Barutama Perkasa, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan selama 2 tahun terakhir mengalami penurunan dan penurunan ini berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan teridentifikasi belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi yaitu suatu pencapaian yang berupa tunai, barang, baik tidak langsung ataupun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Dimana kompensasi ini berpengaruh terhadap gaji dan insentif yang diterima oleh masing-masing karyawan. Apabila gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan yang seharusnya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Sesuai dengan penelitian Armantari et al., (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Jhon & Wipi, (2023) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Pratamiaji et al., (2019) menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2020) “lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung” (Milania *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang kurang baik seperti hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis dan fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian Oktavia & Fernos, (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Fajriya *et al.*, (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Nabawi, (2019) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Rohman & Ichsan, 2021). Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dianggap memberatkan dan memicu kelelahan secara terus menerus dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian Syah, (2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Santoso & Widodo (2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rohman & Ichsan, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja yang berlebihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan latar belakang masalah yang dihadapi dan juga hasil-hasil yang berbeda yang didapatkan disetiap penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Barutama Perkasa”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Penelitian Armantari *et al.*, (2021) Zameer menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi

Menurut Mujanah, (2019) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Sutrisno, (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Beban Kerja

Beban kerja juga dinyatakan Hariini et al., (2020) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

METODE

Secara keseluruhan jenis penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti bertujuan untuk menganalisis, dan mendeskripsikan kejadian yang ada menggunakan angka – angka. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di kota Pekanbaru yaitu pada PT Jasa Barutama Perkasa yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai no. 42. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Menurut Sugiyono, (2020) data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini penulis memilih seluruh karyawan PT Jasa Barutama Perkasa sebagai populasi penelitiannya. Populasi yang diambil oleh penulis yaitu sebanyak 66 karyawan. Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti (Arikunto, 2021). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Metode sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa sebanyak 66 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Penentuan item valid atau tidak dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai negatif maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2020). Penentuan r_{tabel} dilakukan dengan mencari signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan $N = 66$ atau $df = N-2 = 66-2 = 64$ maka didapat r_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 0,242 (lihat lampiran r_{tabel}). Untuk hasil uji validitas variabel-variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Item Kuesioner

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,762	0,242	Valid
	Y2	0,814	0,242	Valid
	Y3	0,766	0,242	Valid
	Y4	0,720	0,242	Valid
	Y5	0,688	0,242	Valid
	Y6	0,710	0,242	Valid
Kompensasi (X_1)	X1.1	0,499	0,242	Valid
	X1.2	0,382	0,242	Valid
	X1.3	0,518	0,242	Valid
	X1.4	0,546	0,242	Valid
	X1.5	0,449	0,242	Valid
	X1.6	0,320	0,242	Valid
	X1.7	0,345	0,242	Valid
	X1.8	0,549	0,242	Valid
Lingkungan kerja (X_2)	X2.1	0,686	0,242	Valid
	X2.2	0,661	0,242	Valid
	X2.3	0,627	0,242	Valid
	X2.4	0,621	0,242	Valid
	X2.5	0,473	0,242	Valid
	X2.6	0,555	0,242	Valid
	X2.7	0,672	0,242	Valid
	X2.8	0,644	0,242	Valid
	X2.9	0,723	0,242	Valid
	X2.10	0,522	0,242	Valid
	X2.11	0,750	0,242	Valid
	X2.12	0,718	0,242	Valid
	X2.13	0,730	0,242	Valid
	X2.14	0,746	0,242	Valid
Beban kerja (X_3)	X3.1	0,501	0,242	Valid
	X3.2	0,674	0,242	Valid
	X3.3	0,611	0,242	Valid
	X3.4	0,650	0,242	Valid
	X3.5	0,687	0,242	Valid
	X3.6	0,532	0,242	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner dengan menggunakan metode korelasi item dengan total skor item. Berdasarkan tabel

di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan variable penelitian memiliki nilai r hitung $> r$ table, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali, 2020). Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, menggunakan batasan 0,60. Apabila reabilitas $< 0,60$ adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima atau reliabel dan $> 0,80$ adalah sangat baik. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja karyawan	0,831	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,829	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,891	0,60	Reliabel
Beban kerja	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari kinerja karyawan, kompensasi dan beban kerja dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensas i	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
N		66	66	66	66
Normal	Mean	31.9242	55.5455	23.1970	24.3939
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.93529	6.52376	3.39330	3.12252
Most Extreme	Absolute	.083	.091	.090	.081
Differences	Positive	.083	.091	.090	.081
	Negative	-.062	-.057	-.063	-.071
Test Statistic		.083	.091	.090	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas, data kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 0,05, yang mana nilai sig dari masing-masing variabel tersebut yaitu 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

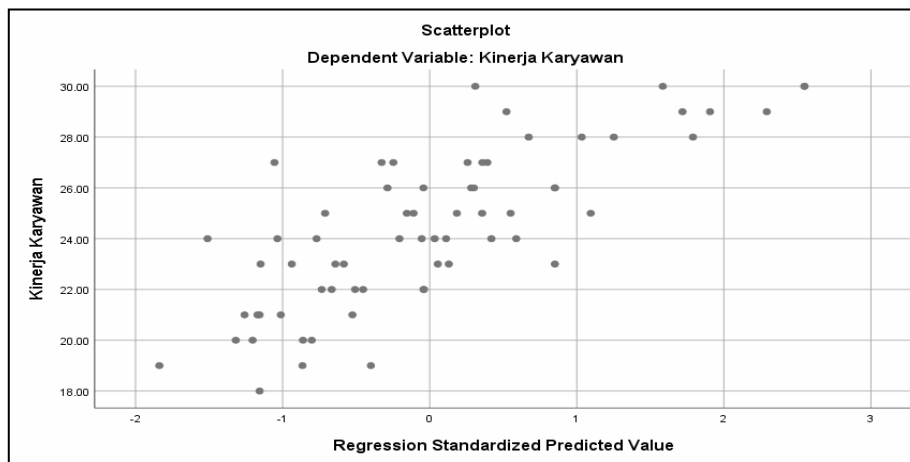
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.614	1.629
Lingkungan Kerja	0.670	1.492
Beban Kerja	0.668	1.497

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua nilai *tolerance* berada diatas atau > dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan dibawah < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil uji *scatterplot* pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa data sampel tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Dalam penelitian ini persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.959	2.417		.397	.693
Kompensasi	.278	.081	.350	3.445	.001
Lingkungan Kerja	.173	.047	.362	3.718	.000
Beban Kerja	.213	.090	.232	2.382	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,959 + 0,278X_1 + 0,173X_2 + 0,213X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dilihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Penjelasan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (*intercept*) sebesar 0,959, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) bernilai 0,959.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel kompensasi (X1), sebesar 0,278 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel kompensasi (X1) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) konstan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti meningkatnya kompensasi seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
3. Nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,173 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel kompensasi (X1), dan beban kerja (X3) konstan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
4. Nilai koefisien regresi (β_3) untuk variabel beban kerja (X3) sebesar 0,213 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel beban kerja (X3) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) konstan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik beban kerja, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji statistik t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial menggunakan uji statistik t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen, maka dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel atau dengan

membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh). t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas = $n-k-1$ ($df = 66-3-1 = 62$), sehingga diperoleh t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,6698) dan apabila tingkat $sig > \alpha 0.05$ maka secara parsial variabel independen tersebut tidak ada hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh). t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas = $n-k-1$ ($df = 66-3-1 = 62$), sehingga diperoleh t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,6698) dan apabila tingkat $sig < \alpha 0.05$ maka secara parsial variabel independen tersebut ada hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Rangkuman Hasil Uji t

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	Keterangan
X1→ Y	0,959	0,278	3,445	0,001	1,6698	Ha diterima
X2→ Y	0,959	0,173	3,718	0,000	1,6698	Ha Diterima
X3→ Y	0,959	0,213	2,382	0,020	1,6698	Ha Diterima

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh:

1. variabel kompensasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,445 > t_{tabel} 1,6698$ atau sig sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 1,6698$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima, variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,6698$ atau sig sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima, variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini *adjusted R^2* digunakan untuk menggambarkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan tidak terpaku pada R^2 karena R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan pada model. Hasil dari uji koefisien determinasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.588	2.00465

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi
Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa R^2 sebesar 0,607 yang menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan 60,7% variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu sebesar 60,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari variabel yang diteliti.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 3,445 > t_{tabel} 1,6698 atau sig sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,278 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel kompensasi (X_1) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin meningkatnya kompensasi seseorang, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Armantari *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian Jhon & Wipi, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 1,6698 atau sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,173 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin matang lingkungan kerja, maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Edison & Masman, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Bowin Indonesia Global. Hasil yang sama juga dibuktikan Rahmawati *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,382 > t_{tabel} 1,6698 atau sig sebesar 0,020 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0,213 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel beban kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti beban kerja yang sesuai maka kinerja akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Widodo (2022) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Sari & Lutu, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana semakin baik kompensasi maka akan mengakibatkan semakin baiknya kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin buruk kompensasi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana semakin kondusif lingkungan kerja maka akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan yang semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin kurang baik.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana bahwa semakin baik beban kerja maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja maka akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan yang semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 275–289.
- Edison, I., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bowin Indonesia Global. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(02), 287–296.
<https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/23397>
- Fajriya, Z., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar SDITA El Ma'mur Bogor. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 39–52.
- Farida, R. D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno, S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112–123.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS Edisi 7*.
- Hariini, S., S., & N., K. (2020). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*

- (IJLEMR), 03(10), 15–22.
- Jhon, F., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 647–661. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>
- Milania, I. M., Wardhani, R. K., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD . Karya Pala Kediri. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(6), 41–53.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Muttaqin, Z., & Kurniawan, L. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 164–169.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.79>
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang*. 2, 430–438.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Saifullah, W. W., Burhanuddin, B., & Darmawan, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Di Kabupaten Enrekang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 369–378. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di sekolah tinggi olahraga dan kesehatan bina guna medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2), 264–275.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syah, J. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Karawan Pada UB Guest House. *Repository.Unisma.Ac.Id*, 1–27.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 177–194.