

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon

Fifi Julianti¹, Sudadi Pranata², Yuningsih³

^{1,2,3} Universitas Catur Insan Cendekia

e-mail: fifi.julianti.mj.20@cic.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 responden dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis statistik dengan Outer Model seperti Uji Validitas (*outer loading*, *HTMT*, *Fornell* dan *Lacker*, dan *Cross Loading*), Uji Reliabilitas (*cronbach alpha*, *Composite reliability* (ρ_c), dan *AVE*), Inner Model seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Hipotesis dengan Uji Regresi Parsial (Uji-t), Uji Kelayakan Model (Uji-f) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Abstract

*This study aims to determine the Effect of Workload, Work Environment and Compensation on Employee Performance of PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Respondents in this study were employees of PT. Totum Diba Ciwaringin. This study was conducted on 100 respondents using quantitative descriptive methods. Data analysis in this study is by statistical analysis with Outer Models such as Validity Tests (*outer loading*, *HTMT*, *Fornell* and *Lacker*, and *Cross Loading*), Reliability Tests (*Cronbach alpha*, *Composite reliability* (ρ_c), and *AVE*), Inner Models such as Normality Tests, *Multicollinearity Tests* and *Hypothesis Tests* with *Partial Regression Tests* (*T-test*), *Model Feasibility Tests* (*F-test*) and *Determination Coefficient Tests* (R^2). The results of this study indicate that Workload has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. Compensation does not have a significant effect on Employee Performance. And simultaneously Workload, Work Environment and Compensation together have a significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia mengalami pertumbuhan yang dinamis dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2023), sektor manufaktur mencakup kegiatan ekonomi yang mengubah bahan baku menjadi produk jadi atau setengah jadi dengan nilai tambah yang lebih tinggi. Proses transformasi ini dapat dilakukan secara mekanis, kimiawi, atau manual, dan juga termasuk jasa industri serta perakitan (*assembling*). Dalam konteks perkembangan industri yang pesat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Suwatno (2022) menekankan bahwa manajemen SDM melibatkan proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Setiana (2019) juga

menjelaskan bahwa manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan memperoleh hasil melalui keterampilan manajerial.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Rohman *et al.*, 2023; Aliefiani *et al.*, 2023). Suartana dan Dewi (2020) menjelaskan bahwa beban kerja dapat dilihat dari aspek fisik dan mental, dan jika terlalu berat, dapat menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kusuma *et al.*, 2023; Napisoh *et al.*, 2024). Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat atau situasi di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sugiarti (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah cara perusahaan membantu meningkatkan standar hidup karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka yang terus meningkat setiap tahun. Yohanes (2022) membagi kompensasi menjadi kompensasi langsung (seperti gaji, upah, tunjangan), kompensasi tidak langsung (seperti fasilitas kerja, tunjangan hari raya), dan insentif. Norawati *et al.* (2022) menambahkan bahwa kompensasi sering dikatakan sebagai pemberian sejumlah paket kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

PT. Totum Diba adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furnitur ekspor, didirikan pada tahun 1995 dan berlokasi di Ciwaringin, Cirebon. Perusahaan ini berfokus pada kualitas produk dengan menggunakan bahan baku seperti kayu, baja, aluminium, dan serat alam lainnya. Produk yang dihasilkan antara lain baby box, tempat tidur rotan, meja dan kursi rotan, keranjang rotan, serta cermin yang dihiasi ornamen rotan. Saat ini, PT. Totum Diba memiliki total 400 karyawan. Namun, perusahaan menghadapi beberapa masalah terkait kinerja karyawan, seperti beban kerja yang timbul akibat keterlambatan barang masuk, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, serta kompensasi yang diberikan berupa THR dan cuti. Data absensi menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang pulang cepat pada tahun 2020 dan 2022.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Sagita *et al.* (2024) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Epon Industry Indonesia. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lailatus Sa'adah (2024) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu (Rolos *et al.*, 2018). Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan pencapaian target. Kondisi pekerjaan mengacu pada bagaimana karyawan memahami pekerjaan dengan baik, penggunaan waktu terkait dengan kesesuaian SOP untuk meminimalkan beban kerja, dan pencapaian target berhubungan dengan tuntutan perusahaan agar setiap karyawan memiliki target kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di sekitar individu atau kelompok kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka (Pandi, 2018; Sedarmayanti, 2013). Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, dan hubungan antar karyawan (Wahyuningtyas, 2013). Pencahayaan yang cukup terang dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, suhu udara yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja, tingkat kebisingan yang rendah membantu

karyawan lebih fokus, tata ruang yang memadai menunjang aktivitas kerja, dan hubungan antar karyawan yang harmonis penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Afandi, 2018; Norawati *et al.*, 2022). Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap, insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar, tunjangan dapat berupa jaminan kesehatan, dan fasilitas mencakup hal-hal seperti kendaraan dinas dan tempat parkir. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam hal kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Afandi, 2018; Hasibuan, 2018; Chairunnisah *et al.*, 2021). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Kualitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil yang baik, kuantitas kerja terkait dengan jumlah yang dihasilkan sesuai permintaan, ketepatan waktu berarti menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, efektivitas melibatkan penggunaan sumber daya secara optimal, dan komitmen menunjukkan sejauh mana karyawan menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis sebagai referensi terkait keterkaitan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon yang berjumlah 400 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 orang, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang untuk memenuhi syarat analisis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) adalah banyaknya tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Totum Diba dalam jangka waktu tertentu. Indikatornya meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan pencapaian target.
2. Lingkungan kerja (X2) adalah faktor-faktor di sekitar karyawan PT. Totum Diba yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka. Indikatornya meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, dan hubungan antar karyawan.
3. Kompensasi (X3) adalah imbalan atas jasa yang diberikan PT. Totum Diba kepada karyawannya. Indikatornya meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

4. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Totum Diba dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi outer model terdiri dari uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) dan uji reliabilitas (*composite reliability* dan *Cronbach's alpha*). Sementara itu, evaluasi inner model mencakup uji koefisien determinasi (R-square), uji kelayakan model (uji F), dan uji signifikansi pengaruh (uji t).

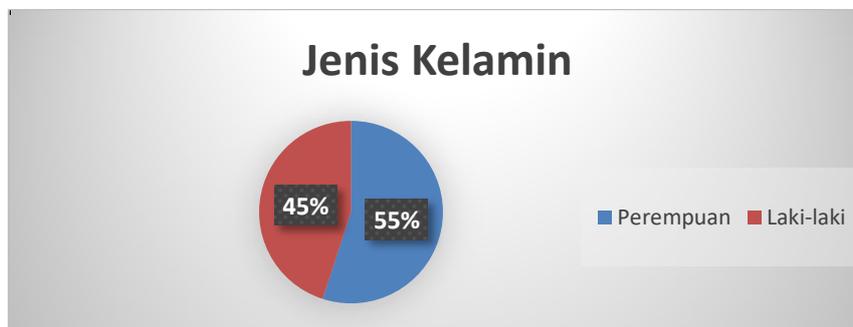
Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai t-statistik pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96) dan nilai p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai t-statistik kurang dari t-tabel dan nilai p-value lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak.

Penelitian ini dilakukan di PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon dengan periode pengumpulan data selama bulan Maret - Juli 2024. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta menjadi masukan bagi manajemen dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

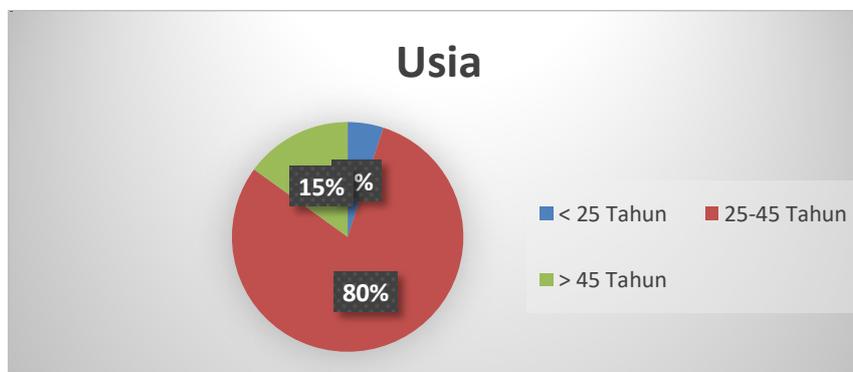
Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon sebagai responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan disajikan dalam tabel-tabel berikut:



Gambar 1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 2. Responden berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 3. Responden Berdasarkan Pendidikan
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 4. Responden Berdasarkan Pendapatan
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada gambar-gambar di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (55%), berusia antara 25-45 tahun (80%), memiliki tingkat pendidikan SMA/K (100%), dan tingkat pendapatan antara 2.000.000 - 3.000.000 (100%).

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil pengukuran *outer model* menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas setelah menghilangkan beberapa indikator yang tidak valid. Gambar 4.9 menunjukkan model pengukuran yang telah dievaluasi:

PLS-SEM algorithm		Outer loadings - Matrix			
		X1_Beban Kerja	X2_Lingkungan Kerja	X3_Kompensasi	Y_Kinerja Karyawan
Final results					
▶ Path coefficients					
▶ Indirect effects					
▶ Total effects					
▶ Outer loadings					
○ Matrix					
○ List					
▶ Outer weights					
▶ Latent variables					
▶ Residuals					
▶ Quality criteria					
▶ R-square					
▶ f-square					
▶ Construct reliability and validity					
▶ Discriminant validity					
▶ Collinearity statistics (VIF)					
Model fit					
BK.1		0.766			
BK.2		0.913			
BK.3		0.913			
KK.1					0.908
KK.2					0.913
KK.3					0.910
KK.4					0.741
KK.5					0.810
KOM.3				0.918	
KOM.4				0.893	
LK.1			0.762		
LK.2			0.715		
LK.4			0.772		
LK.5			0.770		

Gambar 5. Model pengukuran yang dievaluasi (*Outer Model*)
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0.7, menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas

1. Convergent Validity

Hasil uji *convergent validity* ditunjukkan pada Gambar 4.10:

Indicator	Outer loadings
BK.1 <- X1_Beban Kerja	0.766
BK.2 <- X1_Beban Kerja	0.913
BK.3 <- X1_Beban Kerja	0.913
KK.1 <- Y_Kinerja Karyawan	0.908
KK.2 <- Y_Kinerja Karyawan	0.913
KK.3 <- Y_Kinerja Karyawan	0.910
KK.4 <- Y_Kinerja Karyawan	0.741
KK.5 <- Y_Kinerja Karyawan	0.810
KOM.3 <- X3_Kompensasi	0.918
KOM.4 <- X3_Kompensasi	0.893
LK.1 <- X2_Lingkungan Kerja	0.762
LK.2 <- X2_Lingkungan Kerja	0.715
LK.4 <- X2_Lingkungan Kerja	0.772
LK.5 <- X2_Lingkungan Kerja	0.770

Gambar 6. Uji Convergent Validity
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.7, menunjukkan convergent validity yang baik.

2. Discriminant Validity (HTMT)

Hasil uji *discriminant validity* dengan metode HTMT ditunjukkan pada Gambar 4.11:

	X1_Beban Kerja	X2_Lingkungan Kerja	X3_Kompensasi	Y_Kinerja Karyawan
X1_Beban Kerja				
X2_Lingkungan Kerja	0.121			
X3_Kompensasi	0.162	0.130		
Y_Kinerja Karyawan	0.287	0.310	0.202	

Gambar 7. Pengolahan Data HTMT
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Semua nilai HTMT antar variabel berada di bawah 0.90, menunjukkan discriminant validity yang baik.

3. Fornell-Larcker Criterion

Hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* ditampilkan pada Gambar 4.12:

	X1_Beban Kerja	X2_Lingkungan Kerja	X3_Kompensasi	Y_Kinerja Karyawan
X1_Beban Kerja	0.867			
X2_Lingkungan Kerja	-0.019	0.755		
X3_Kompensasi	-0.115	0.070	0.905	
Y_Kinerja Karyawan	-0.250	0.261	0.174	0.859

Gambar 8. Fornell-Larcker Criterion (FLC)
 Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai akar AVE setiap variabel lebih besar dari korelasinya dengan variabel lain, menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 4.14:

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
X1_Beban Kerja	0.830	0.834	0.900	0.751	
X2_Lingkungan Kerja	0.750	0.759	0.841	0.570	
X3_Kompensasi	0.781	0.789	0.901	0.820	
Y_Kinerja Karyawan	0.910	0.916	0.933	0.739	

Gambar 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE* di atas ambang batas yang ditentukan, menunjukkan reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditampilkan pada Gambar 4.16:

Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
-0.780	-0.438	0.000
-1.271	-0.515	0.000
-1.348	-0.424	0.000
-0.910	0.148	0.000
-0.501	-0.463	0.000
-0.597	-0.357	0.000
-0.764	-0.206	0.000
-0.230	-0.163	0.000
-1.112	-0.310	0.000
-1.161	-0.236	0.000
-0.660	-0.476	0.000
-0.660	-0.485	0.000
-0.984	-0.135	0.000
-1.523	0.204	0.000

Gambar 10. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai kurtosis dan skewness mendekati 0, menunjukkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada Gambar 4.17:

Collinearity statistics - VIF		
	VIF	
X3	1.019	
X2	1.005	
X1	1.014	

Gambar 11. Uji Multikolinieritas (VIF)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Semua nilai VIF < 5, menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Parsial (Uji T)

Hasil uji regresi parsial ditampilkan pada Gambar 4.18:

Summary coefficients				
	standardized coefficients	SE	T value	P value
X3	0.128	0.389	1.338	0.184
X2	0.245	0.163	2.583	0.011
X1	-0.230	0.123	2.413	0.018
Intercept	0.000	3.960	2.488	0.015

Gambar 12. Uji Regresi Parsial (Uji T)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

- Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (p-value 0.018 < 0.05)
- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (p-value 0.011 < 0.05)
- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (p-value 0.184 > 0.05)

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji kelayakan model ditampilkan pada Gambar 4.19:

Summary ANOVA					
	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	1842.760	99	0.000	0.000	0.000
Error	1581.014	96	16.469	0.000	0.000
Regression	261.746	3	87.249	5.298	0.000

Gambar 13. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan (p-value 0.000 < 0.05).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada Gambar 4.20:

R-square	
	Y
R-square	0.142
R-square adjusted	0.115
Durbin-Watson test	1.883

Gambar 14. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai R-square adjusted sebesar 0.115, menunjukkan bahwa 11.5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi..

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Artinya, semakin kecil beban kerja yang ada di PT. Totum Diba maka kinerja karyawan cenderung membaik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laelana dan Prijati (2023), Sagita et al. (2024), serta Simanjuntak et al. (2021), yang juga menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, stres, dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, agar tidak melebihi kapasitas dan kemampuan mereka dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rheznadhiya et al. (2023), Firjatullah et al. (2023), serta Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022), yang juga menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas mereka dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Artinya, besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak terlalu berdampak pada tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2022) dan Hadi dan Hidayah (2019), yang menemukan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lailatus Sa'adah (2024), yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Totum Diba, seperti beban kerja dan lingkungan kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagita et al. (2024), yang juga menemukan pengaruh simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi dan berkesinambungan, agar dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan untuk berkinerja tinggi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon dalam mengelola sumber daya manusia. Pertama, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, agar tidak melebihi kapasitas dan kemampuan mereka dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan analisis beban kerja secara berkala, menyesuaikan jumlah karyawan dengan volume pekerjaan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka mampu menangani beban kerja dengan lebih baik. Kedua, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, serta hubungan antar karyawan. Perbaikan fasilitas kerja, penerapan konsep ergonomi, serta penyelenggaraan kegiatan yang dapat meningkatkan kerjasama dan kekompakan tim juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Ketiga, meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, bukan berarti perusahaan dapat mengabaikan aspek tersebut.

Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan tetap perlu dilakukan untuk menjaga kepuasan dan loyalitas mereka dalam jangka panjang.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, yaitu PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, padahal masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya. Ketiga, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner, yang mungkin rentan terhadap bias persepsi responden.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. Semakin sesuai beban kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon adalah memperhatikan beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain, dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110.
- Chairunnisah, Ramdani, Z., & Hardian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Musi Rawas. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(2), 117-126.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyanti. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *VALID Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat Dari Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Atau Menjawab Pertanyaan -- Pertanyaan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 6–9.
- Laelana, D., & Prijati. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 1–19.
- Lailatus Sa'adah. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 13–25.
- Napisoh, A. D., Wiguna, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Korin Technomic Kabupaten Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 8(1), 1330–41.

- Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 553–64.
- Palupiningtyas, D., & Aryaningtyas, A. T. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S 2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 109–17.
- Rheznadhiya, Y. A., Suryani, R. E., Ekonomi, F., & Y, U. P. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal Ikraith - Ekonomika*, 6(3), 212–20.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 27.
- Rolos, K., J., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sagita, L., Putri, D. A., Aryana, S., Harpa, B. A., & Lio, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Epson Industry Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(2), 657–64.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Simanjuntak, R. M., Halim, A., & Parulian, T. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 353-365.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Karyawan, Studi Pada Swiss Bellin Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863-883.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–86.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno. (2022). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, Rona, Dhenny Asmarazisa, Hafiz Aprieliyanto, Rudi Yanto batara silalahi, and Sahara (2022). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* 2(2):162–71. doi: 10.11594/jesi.02.02.04.
- Tri Juanita, Renalda, Endri Sentosa, and Marnis Marnis. (2024). "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi." *Ikraith-Ekonomika* 7(2):65–75. doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3336.
- Warongan, B. U. C., L. O. H. Dotulong, G. Lumintang, Pengaruh Lingkungan, Kerja Dan, Stres Kerja, and Terhadap Kinerja. 2022. "Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance At *Jurnal EMBA*." 10(1):963–72.
- Yohanes B Windo Thalibana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)." Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1(4):01–09. doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.344.
- Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh2019. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2303–1174.