

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Girinaga Bintang Utama

Carreyra Cucu Karina¹ Widarta²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: carreyrakarina30@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Girinaga Bintang Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi triplek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi yang adil, pembagian beban kerja yang proporsional, serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, workload, and work environment on employee performance at PT. Girinaga Bintang Utama, a company engaged in plywood manufacturing. This research employed a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to 90 respondents selected by purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that compensation, workload, and work environment each have a positive and significant effect on employee performance. Moreover, these three variables also simultaneously influence employee performance significantly. These findings highlight the importance of fair compensation management, balanced workload distribution, and a conducive work environment in enhancing employee productivity and performance. This research provides practical implications for company management to improve human resource policies that focus on employee welfare and productivity.

Keywords: Compensation, Workload, Work Environment, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perusahaan di sektor manufaktur sebagian besar bergantung pada produktivitas pekerja untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan harus mengatasi berbagai rintangan yang lebih sulit untuk dapat bersaing dalam lingkungan industri yang dinamis. Meskipun lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi telah menjadi pusat perhatian dalam agenda manajemen banyak organisasi, banyak yang masih berjuang untuk mencapai keseimbangan yang adil dan tepat antara ketiga faktor ini. Motivasi kerja karyawan juga dapat menurun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau tidak mencerminkan kontribusi yang diberikan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja (Candra, 2020). Di samping itu, tempat kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan moral serta produktivitas, bahkan dapat menimbulkan masalah kesehatan yang lebih serius bagi karyawan. Pekerja cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin ketika mereka merasa dihargai dan mendapatkan gaji yang sepadan dengan prestasi mereka. Di sisi lain, gaji yang rendah atau tidak adil dapat membuat pekerja

merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk bekerja, yang dapat mengakibatkan kinerja yang lebih buruk (Putra et al., 2023). Dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya, kompensasi merupakan cara bagi bisnis untuk berterima kasih kepada pekerjanya atas usaha mereka. Kompensasi yang adil, menurut penelitian, dapat menambah kepuasan dan motivasi kerja, yang keduanya pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Selain keahlian teknis dan pendidikan formal, elemen non-teknis seperti gaji yang adil, beban kerja yang sesuai, dan suasana kerja yang positif juga berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan.

Fluktuasi produktivitas yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kebijakan manajemen, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, berdampak besar pada performa karyawan. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan dapat menjadi pendorong atau penghambat kinerja, tergantung pada bagaimana perusahaan merancang dan menerapkannya. Kompensasi yang tidak memadai dapat melemahkan motivasi, sementara beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, suasana kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat memperburuk kondisi kerja, menciptakan ketegangan, dan menghambat kolaborasi. Performa karyawan menjadi komponen penentu utama keberhasilan atau kegagalan sebuah *perusahaan*. Performa karyawan bergantung pada sejumlah faktor eksternal yang berkaitan dengan kebijakan manajemen, termasuk gaji, beban kerja, dan lingkungan kerja saat ini, selain kemampuan dan keterampilan individu. Oleh karena itu, manajemen harus menyadari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pekerja di organisasi ini. Salah satu faktor terpenting adalah kompensasi yang adil dan setara, karena hal ini dapat memengaruhi loyalitas dan motivasi karyawan. Sebaliknya, kelebihan beban kerja dapat berdampak pada ketegangan, kelelahan, dan kualitas kerja yang rendah. Sementara itu, tempat kerja yang ramah secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan tingkat kenyamanan dan motivasi pekerja (Dwi Indah Agustyaningrum & Sri Isnowati, 2024).

Banyaknya tugas dan kewajiban yang harus dituntaskan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja mereka. Kelebihan beban kerja dapat memicu stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas output dan kinerja. Di sisi lain, beban kerja yang tepat dan seimbang dapat meningkatkan hasil kerja pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih bahagia. Dengan demikian, sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin beban kerja karyawan tidak melampaui kemampuan mereka sambil tetap mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja (Hermawan, et al., 2022). Kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memanajemen kinerja karyawan sangatlah penting. PT. Girinaga Bintang Utama adalah perusahaan perseroan terbatas yang beroperasi dalam manufaktur triplek. Perusahaan ini tergolong sebagai perusahaan yang berskala internasional dalam hal pemenuhan produksi yang dihasilkan. Semakin banyaknya kompetitor, menjadikan perusahaan ini harus terus bergerak dan berkembang, mengingat pangsa kebutuhan dan minat pasar akan dapat berubah sewaktu-waktu. Perusahaan ini memiliki lebih dari 500 orang karyawan yang menjadi pelaku aktivitas produksi utama setiap harinya. Lebih dari separuh karyawan yang terlibat dalam aktivitas produksi ini merupakan karyawan warga lokal dan sebagian lainnya merupakan warga pendatang. Beban kerja yang ditekankan pada tiap karyawan memiliki tingkat intensitas yang berbeda, hal tersebut akan mengacu dengan masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun, permasalahan berbeda dialami oleh karyawan PT. Girinaga Bintang Utama, dimana beban kerja yang diberikan tidak secara merata. Hal ini menyebabkan kecemburuan sosial, dimana beban kerja yang dimiliki satu karyawan akan berbeda dengan karyawan lain dengan didasari berbagai faktor seperti usia karyawan dan berapa lama karyawan tersebut bergabung.

Dalam sisi kompensasi, PT. Girinaga Bintang Utama memposisikan diri sebagai perusahaan yang sangat memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Namun, pada kenyataannya kompensasi yang diberikan akan sesuai dengan tingkat beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, yang artinya akan terdapat kesenjangan sosial dalam hal aspek kompensasi ini. Dengan adanya berbagai kecemburuan sosial dalam berbagai aspek ini, akan mempengaruhi harmonisasi lingkungan kerja di PT. Girinaga Bintang Utama. Meskipun secara konsep manajerial perusahaan tetap memperhatikan kondusifitas lingkungan kerja, namun terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang tidak mendukung pola hidup sehat bagi setiap pekerja. Melihat *background* perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan triplek, dimana hal ini tentunya akan berkaitan dengan polusi dan limbah yang pastinya sulit untuk dikendalikan. Meskipun pabrik ini telah dilengkapi dengan alat keselamatan kerja, namun dalam prakteknya faktor keselamatan kerja yang berkaitan dengan polusi dan limbah pabrik ini justru kurang mendapatkan perhatian dari sisi pekerja. Proses produksi yang menghasilkan debu dan serpihan kayu halus dapat mencemari udara memiliki potensi yang sangat tinggi untuk mengganggu kesehatan pekerja. Pengolahan kayu cenderung menghasilkan debu kayu yang dapat mengkontaminasi udara dan akan berpotensi tinggi untuk masuk kedalam tubuh (Dyan Rezki Devi Chaeruddin et al., 2021). Dengan keadaan lingkungan kerja yang mengharuskan adanya kontak langsung antara pekerja dan polusi limbah kayu, maka perlu adanya kesadaran dari para pekerja untuk menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi PT. Girinaga Bintang Utama, adalah memastikan kinerja karyawan tetap optimal dalam menghadapi tekanan produksi dan persaingan industri yang semakin ketat. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang jelas antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh rekomendasi strategis agar dapat mengoptimalkan produktivitas serta kepuasan kerja. Dengan judul penelitian "*Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Girinaga Bintang Utama*", penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan sumbangan signifikan terhadap pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor manufaktur, terkhusus dalam konteks pabrik pembuatan triplek. Penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki kebijakan internal, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang dinamis.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama? Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama? Bagaimana hubungan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama? Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama. Untuk menganalisis hubungan antara variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Girinaga Bintang Utama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menempatkan beberapa variabel yang dilibatkan untuk mendapatkan hasil dalam penelitian. Variabel tersebut antara lain kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam mengkaji seluruh variabel dalam penelitian ini, Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini. Penelitian dari (Tarigan & K., 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Wandi et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman mendapatkan hasil bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Septian Ragil Anandita et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa adanya peran kompensasi dari perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya dorongan secara pribadi. Peran perusahaan dalam meningkatkan dorongan pribadi kearah positif, salah satunya dengan menerapkan Langkah kompensasi kepada para karyawan.

Penelitian dari (Siburian et al., 2021) yakni Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Suryadi, 2020 dengan judul penelitian Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ohorela, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil serupa yang mengindikasikan bahwa adanya variabel beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa peneliti terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya beban kerja dari perusahaan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dampak pengaruh tersebut dapat menjadi arah yang positif maupun negative. Dampak tersebut akan menentukan bagaimana kinerja karyawan yang dapat dinilai dari respon karyaan terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Rosminah, 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari berbagai penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi kondisi psikologis, dimana lingkungan kerja merupakan suatu wilayah generalisasi yang ditempati oleh pekerja selama pekerja tersebut terlibat dalam satu pekerjaan. Suasana kerja yang tertib, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan potensi untuk terjadinya interaksi sosial antar pekerja, sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yoyo et al., 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

menyatakan hasil bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamilah & Kurniawati, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa secara simultan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian diatas, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya factor pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, mampu membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan factor ini akan memungkinkan suasana dan kondisi kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Dalam menjawab suatu permasalahan dalam penelitian, diperlukan beberapa tahapan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Salah satu tahapnya adalah pengembangan hipotesis. Pengembangan hipotesis berfungsi sebagai dugaan peneliti untuk menjawab dalam persoalan penelitian. Berdasarkan uraian diatas, dan didukung beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini akan ditetapkan sebagai berikut:

1. **Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.** Kompensasi merupakan suatu apresiasi dari perusahaan dalam memenuhi kewajibannya pada para karyawan. Kompensasi yang adil dan tepat waktu, merupakan factor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi akan mampu meningkatkan sisi positif dari factor psikologis karyawan, yang dimana hal ini akan memiliki dampak yang sangat luas. Adanya factor kompensasi yang adil dan tepat waktu yang diberikan, juga menjadi indikator yang menunjukkan bahwa keuangan Perusahaan dalam kondisi stabil. Penelitian yang oleh (Wandi et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman mendapatkan hasil bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Apriyadi, 2023 dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam dua penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan kearah yang positif, sehingga mampu membentuk optimalisasi kerja dan tercapainya target kerja yang dimiliki. H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. **Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.** Beban merupakan suatu bentuk pemberian yang diberikan, namun beban juga dalam sudut pandang lain dapat diartikan sebagai tanggung jawab. Beban kerja merupakan suatu pembeian tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mengacu pada target yang diberikan saja, akan tetapi lebih bersifat kompleks dalam aktivitas kerja. Beban kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana secara optimal dan efisien, jika beban kerja yang dibebankan telah melalui persetujuan dan sebanding dengan hasil atau upah yang didapatkan. Dengan adanya beban kerja, akan

memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Ohorela, 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil serupa yang mengindikasikan bahwa adanya variabel beban kerja berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Suryadi, 2020 dengan judul penelitian Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yakni beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari dua penelitian di atas, disimpulkan bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan dapat dilakukan dengan optimal, jika beban kerja dan hasil kerja yang didapatkan sepadan. H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi dimana karyawan tersebut melakukan aktivitas kerja. Kondisi dalam hal ini mencakup keadaan sekitar, suasana dan kondisi psikologis antar pekerja. Lingkungan kerja yang berada dalam kategori kondusif, akan memaksimalkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan oleh masing-masing individu, sehingga mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang baik, akan mampu mendukung kemampuan setiap karyawan dalam memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Penelitian dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Rosminah, 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari dua penelitian tersebut, didapatkan kesamaan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja yang kondusif, mampu menjadi faktor dalam memaksimalkan kinerja karyawan. H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat berbagai faktor dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adanya faktor internal dan eksternal, mampu menjadi stimulus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya peran Perusahaan dan manajemen, juga diiringi dengan kesadaran individu yang dimiliki oleh pekerja, merupakan aspek terpenting dalam mewujudkan hasil kinerja yang optimal dan maksimal. Adanya pengaruh dari pemberian kompensasi, pemberian beban kerja, serta keadaan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan potensi hasil kinerja yang lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamilah & Kurniawati, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa secara simultan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wati, 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dari dua penelitian terdahulu di atas, diketahui penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa faktor tersebut, maka dibutuhkan sinergi yang seimbang antara peran manajemen dan kesadaran individu dalam mewujudkan kinerja yang optimal. H4: Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif berdasarkan jenis data yang digunakan peneliti dan analisis data yang dilakukan peneliti. Jenis kuantitatif adalah penelitian yang berbentuk angka-angka untuk menguji suatu hipotesis. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian pengumpulan datanya dalam bentuk numerik, membaginya ke dalam kategori-kategori dengan urutan atau rangking yang benar, dan mengukurnya dalam satuan ukuran (Ali et al., 2022). Dalam metode ini, variabel penelitian dapat diukur dengan menggunakan instrumen penelitian dan data numerik dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Metode penelitian ini dikembangkan melalui langkah-langkah penelitian yang dimulai dengan operasional variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta perancangan analisis data dan pengujian hipotesis. Teknik analisis deskriptif digunakan sebagai metode dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT. Girinaga Bintang Utama yang terletak di Jl. Raya Baturetno Batuwarno, Jamprit Wetan, Belikurip, Kecamatan Baturetno, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Alasan pemilihan lokasi adalah dengan pertimbangan lebih mudahnya untuk mendapatkan data karena berbagai faktor yang mendukung tema penelitian yang mencakup jumlah karyawan yang tersedia untuk dilibatkan sebagai sampel, keadaan lingkungan pabrik serta sikap positif yang ditunjukkan oleh manajemen perusahaan untuk dilakukan penelitian.

Populasi mencakup seluruh unsur dalam suatu penelitian yang ditambahkan ciri-ciri tertentu pada subjek atau subjek penelitian (Amin et al., 2023). Populasi mencakup suatu bidang yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang memiliki kualitas atau ciri-ciri tertentu, dan kesimpulan-kesimpulan yang diambil darinya, yang ditentukan oleh peneliti yang mempelajarinya. Populasi penelitian ini adalah pekerja perusahaan PT. Girinaga Bintang Utama sebanyak 540 orang pekerja. Sampel merupakan bagian dari elemen populasi yang hendak diteliti. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik pengumpulan sampling dengan memberikan pertimbangan tertentu (Santina et al., 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin. Secara mendasar, rumus ini digunakan untuk menghitung jumlah sampel dari suatu populasi dengan tingkat kesalahan tertentu. Tingkat kesalahan dalam penelitian ini diterapkan sebesar 10%. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 90 sampel. Dalam memperoleh data penelitian ini, penulis menggunakan teknik berupa kuisisioner dan studi dokumentasi.

1. Kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan sebagai alat pengumpulan data. Banyak penelitian menggunakan skala Kuisisioner untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Oleh karena itu, reabilitas data sangat bergantung pada subjek penelitian dan responden. Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan cara mengelompokkan pertanyaan atau pernyataan yang setiap itemnya diberi rentang penilaian skala Likert. Bila menggunakan skala Likert, variabel yang diukur diubah menjadi variabel indikator. Indikator-indikator tersebut berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijadikan tolak ukur dalam menyusun item-item instrument.
2. Studi Dokumentasi. Mengumpulkan data dari buku-buku, tulisan ilmiah, artikel dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT. Girinaga Bintang Utama. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi *Plywood* yang berada di Kabupaten Wongiri. Dalam setiap aktivitas usahanya, perusahaan ini melibatkan peran aktif dari seluruh karyawan yang dimiliki guna mencapai target yang diberikan oleh

manajemen perusahaan. Perusahaan ini memperkerjakan lebih dari 500 orang karyawan, dimana karyawan tersebut berasal dari latar belakang dan daerah yang berbeda-beda. Pada penelitian ini, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif yang bekerja pada perusahaan PT. Girinaga Utama. Penelitian ini menempatkan beberapa topik pembahasan yang mengacu pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Setiap responden akan mengisi formulir kuesioner berdasarkan pernyataan yang telah dirancang oleh peneliti, dan selanjutnya akan diperoleh hasil dari jawaban tersebut sesuai dengan perspektif responden. Responden yang dilibatkan dalam pengambilan data ini berjumlah 90 orang responden, yang memiliki pembatasan pada karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja dan jabatan responden dalam perusahaan ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039 > 0,05$, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, 2022 yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Prabandari, 2023 menunjukkan hasil yang serupa dengan pernyataan adanya pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam dunia kerja, terlebih jika ditinjau dalam perspektif karyawan. Dalam konteks penelitian ini kompensasi memainkan perannya, dimana kompensasi adalah suatu bentuk apresiasi dari perusahaan atas hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Hasil ini juga menunjukkan adanya kepuasan yang didapatkan oleh karyawan, sehingga adanya kompensasi yang diberikan akan memicu dampak positif lain yang akan secara konsisten membentuk kinerja yang baik bagi perusahaan. Dalam sisi lain, hasil ini menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk memberikan upah ataupun kompensasi bagi setiap karyawan dengan adil.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryadi, 2020 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ohorela, 2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja ini melibatkan pihak manajemen selaku pemberi kewenangan dan kebijakan yang akan dijalankan oleh karyawan. Sedangkan dari sisi karyawan, pengelolaan beban kerja diperlukan guna meningkatkan kemampuan dan hasil kerja yang akan mempengaruhi jenjang karier karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rennie et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Iqbal, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peran lingkungan kerja sebagai prediktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, keamanan dalam bekerja, tidak terdapat gangguan saat bekerja merupakan bentuk faktor lingkungan kerja eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dalam sisi faktor internal, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terjalin dengan baik, rasa kekeluargaan dan suasana kerja yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, 2019 menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hermawan et al., 2022) juga mendapatkan hasil serupa yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dari variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi secara individu tidak cukup berpengaruh, ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja, maka ketiga faktor tersebut bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan ketiga aspek ini secara bersamaan dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Implikasi Penelitian

1. **Implikasi Teoritis.** Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori terkait dengan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan utama menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan memberikan bukti empiris bahwa kombinasi kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat secara bersamaan memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Implikasi teoritis lainnya adalah bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-moneter seperti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor kompensasi dalam beberapa kasus. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan dalam meningkatkan kinerja.
2. **Implikasi Praktis.** Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi para manajer dan pemilik usaha untuk lebih memperhatikan kebijakan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif berbasis kinerja. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Maka dari itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pembagian tugas yang lebih efisien serta menyediakan pelatihan atau program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif tanpa mengalami beban kerja yang berlebihan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Hal ini bisa dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memenuhi standar kelayakan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Girinaga Bintang Utama. Kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan beban kerja yang diterima dapat menumbuhkan rasa puas, termotivasi, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t telah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Beban kerja yang sejalan dengan kemampuan, pengalaman, serta pembagian kerja yang merata terbukti mampu mendorong karyawan agar dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dan berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan, stress dan dapat mengurangi tingkat kualitas kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat di antara ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik (seperti fasilitas keselamatan, ventilasi, dan kebersihan) maupun non-fisik (seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan keadilan manajerial) terbukti mampu meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja.
4. Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menandakan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana keseimbangan antara penghargaan, beban kerja, dan kondisi lingkungan harus dijaga agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi yang berlaku agar lebih mencerminkan kontribusi nyata dari karyawan. Penyusunan struktur kompensasi perlu mempertimbangkan faktor pengalaman kerja, kompleksitas tugas, dan performa individu secara objektif untuk mencegah kecemburuan sosial yang selama ini masih dirasakan.
2. Pengelolaan beban kerja yang proporsional. Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan pemeriksaan rutin terhadap pembagian tugas dan beban kerja untuk memastikan bahwa beban kerja telah didistribusikan secara merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Selain itu, perlu adanya kebijakan rotasi kerja serta pelatihan yang memadai agar semua karyawan memiliki kompetensi yang seimbang.

3. Perbaikan dan pengawasan lingkungan kerja yang lebih ketat. PT. Girinaga Bintang Utama diharapkan dapat terus meningkatkan aspek lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pengendalian terhadap debu, polusi, dan limbah harus ditingkatkan guna melindungi kesehatan pekerja. Di sisi lain, manajemen perlu memperkuat budaya kerja positif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, serta penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan kerja.
4. Evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM. Perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang berlaku, termasuk dalam hal kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, wawancara, dan forum diskusi guna menyerap masukan langsung dari karyawan sebagai bentuk keterlibatan dan partisipasi aktif dalam pengambilan kebijakan perusahaan.
5. Implementasi program pengembangan karyawan. Disarankan agar perusahaan tidak hanya fokus pada aspek fisik atau administratif, tetapi juga mendorong pertumbuhan dan pengembangan diri karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, coaching, dan peningkatan jenjang karir. Hal ini akan membangun kinerja berkelanjutan yang tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Candra, I. D. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan INNA Parapat Hotel Kabupaten Simalungun*.
- Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., Irfana, T. B., & Supriyanto. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Bridgestone Tire. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 890–898.
- Dwi Indah Agustyaningrum, & Sri Isnawati. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3697–3712. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>
- Dyan Rezki Devi Chaeruddin, A., Abbas, H. H., & Gafur, A. (2021). Analisis Risiko Kesehatan Lingkungan Paparan Debu Kayu Pada Pekerja Mebel Informal Antang. *Window of Public Health Journal*, 2(2), 314–327. <file:///Users/apple/Downloads/14+Andi+dian.pdf>
- Edi, A. G. S., Jabawidhiartha, M. Y., & Kuncoro, A. J. (2024). Analisis Beban Kerja Berdasarkan Metode Full Time Equivalent Untuk Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Efektif. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 96–104. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i2.299>

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hermawan, Wati, T. K., & Parmita, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studipada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(10).
- Kamilah, M., & Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedis Di Rumah Sakit Islam Garam (Rsig) Kalianget Kabupaten Sumenep. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.24929/missy.v1i1.1236>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Liyono, A. (2022). *Pengaruh Brand Image, Electronic Word of Mouth (E-Wom) dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Air Minum Galon Crystalline pada PT Pancaran Kasih Abadi*. 3(1), 73–91.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Prastiwi, N. D., Sari, R. P., & Pratiwi, A. (2024). Hubungan Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru SD Di Gugus 04 Kecamatan Karawaci Tangerang. *Jurnal Medika Malahayati*, 8(4), 925–933.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate* (1st ed.). Yogyakarta : Gava Media.
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51–59. <https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36807>
- Putri, A., Utari, V., & Perdhana, M. S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr . Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(3), 1–9.
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Riatmaja, D. S., Rahmi, S., Wulandari, F. W., Azizah, N., Sitopu, J. W., & Amrullah, Y. A. (2024). Fleksibilitas dan Ketangguhan: Pandemi COVID-19 telah Mendorong Organisasi untuk Menjadi Lebih Fleksibel, dengan Menerapkan Opsi Kerja Jarak Jauh, Jam Kerja yang Lebih Fleksibel, dan Skema Kerja Hybrid. *Indonesian Research Journal on Education Web*, 4(2021), 550–558.
- Rosyid, M., Nurani, Risdiyanto, H., & Subandi, E. (2024). Konsep Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasa*, 15(1), 37–48.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>

- Safira Hasan, E., Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(2), 170–178. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i2.219>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis Peran Orangtua Dalam Mengatasi Perilaku Sibling Rivalry Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(1), 1–13.
- Santoso, S., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Gen Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 207–218. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3353>
- Septian Ragil Anandita, Niken PujiAstutik, & Wisnu Mahendri. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Jombang. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 218–236. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.308>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sulpiani Pandari. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(14), 164–188.
- Tarigan, H. M., & K., A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya. *Jurnal: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1).
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jrak*, 8(1), 24–33.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wibowo, R. S., & Mirasaputri Cahyanti, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12772>
- Yoyo, T., Nana Sutisna, & Sutantio. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45–51. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2662>
- Yusuf, M. (2023). Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Pnedidikan Islam*, 2(2), 14–33. <https://ejournal.stainumalang.ac.id/index.php/annahdliyah/article/view/99>