

## **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Edmond Garage**

Alfin Ramadhan Syahputra<sup>1</sup> ✉, Leonard Adrie Manafe<sup>2</sup>, Evi Thelia Sari<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

### **Abstrak**

Suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan harapan perusahaan yang akan memiliki dampak terhadap keberlanjutan perusahaan tersebut. Dengan ditunjukkan prestasi suatu karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang merupakan variabel penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melakukan pengujian dan analisa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bengkel Edmond Garage. Metode kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan melibatkan 32 karyawan sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik sampling jenuh. Selanjutnya dilakukan analisa regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Analisa dan olah data menghasilkan bahwa secara parsial, beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

### **Abstract**

*An achievement achieved by employees is a company expectation that will have an impact on the sustainability of the company. By showing the achievements possessed by an employee, it can improve the performance of the employee himself. Employee performance is influenced by several factors, namely workload, work environment and compensation which are the variables of this study. The purpose of this study was to test and analyse the variables of workload, work environment and compensation on employee performance at Edmond Garage Workshop. The quantitative method was used in conducting this research by involving 32 employees as research respondents and using saturated sampling techniques. Furthermore, multiple regression analysis was carried out using the SPSS 23 programme. Data analysis and processing resulted in that partially, workload has a positive influence on employee performance; work environment has a positive influence on employee performance; compensation has a positive influence on employee performance. Simultaneously, the three variables namely workload, work environment, and compensation have a positive influence on employee performance.*

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

---

Copyright (c) 2024 Alfin Ramadhan Syahputra

✉ Corresponding author :

Email Address : ramadhansyahputraalfin@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Pencapaian optimal yang bisa diukur dari kinerja dari sumber daya manusia (SDM), peran SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan. SDM mempunyai peran penting dalam

meningkatkan kinerja yaitu yang berpengaruh kepada beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi kepada kinerja pegawai.

(Muliati & Susiana, 2023) Semakin bagus kinerja pegawai, semakin baik produktivitas kerja dan karirnya. Di perusahaan selalu menginginkan pegawainya berprestasi, karena pegawai yang baik akan memberi kontribusi terbaik untuk perusahaan. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi, mereka juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kualitas karyawan, juga dikenal sebagai Sumber Daya Manusia (SDM), menetapkan kelangsungan hidup suatu organisasi. Mempertimbangkan beban pekerja yaitu cara untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Beban pekerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kahneman dalam (Ardhani et al., 2023) Dijelaskan bahwa beban kerja merupakan persaingan untuk sumber daya kekuatan yang lemah. Dan juga penyebab kinerja buruk dalam beban pekerja adalah kebutuhan agar melakukan dua atau melebihi kerja sekaligus. Kinerja di tempat kerja berkorelasi negatif dengan permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas ini. Sangat sering, karyawan harus menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan sekaligus. Untuk menyelesaikan tugas-tugas ini, waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya diperlukan. Pasti akan ada penurunan kinerja karyawan karena beban untuk menyediakan sumber daya yang sering kali terbatas.

Menurunnya daya tahan tubuh dan munculnya emosi stres adalah masalah yang dapat muncul. Jika seseorang tertekan, hal itu dapat menyebabkan mereka menjadi tertekan, gelisah, dan tidak dapat fokus pada pekerjaan mereka. Mereka juga tidak merasa senang atau puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini akan menghalangi seseorang untuk mengakui kualitas positif, seperti mencintai pekerjaan mereka. Seseorang yang percaya bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tantangan yang harus diatasi masih dapat merasa senang dengan pekerjaannya, bahkan jika tugas tersebut terlalu berat. Sebaliknya, jika tugas yang terlalu berat dianggap dan dianggap sebagai beban, Mereka mungkin mengalami penurunan kinerja karena kelelahan fisik dan mental yang secara bertahap meningkat mereka.

(Sitompul & Simamora, 2021) Ditemukan bukti bahwa tanggung jawab berdampak buruk yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan; ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023) yang membuktikan bahwa beban pekerja berdampak besar pada pekerjaan pegawai.

(Maini & Tanno, 2021) Menemukan bukti bahwa volume pekerjaan tidak memengaruhi pekerjaan pegawai. Tempat kerja di mana menyenangkan memberikan rasa aman dan keamanan, selain jumlah pekerjaan yang dilakukan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Jika pekerja merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka akan lebih senang melakukan aktivitas di tempat kerja mereka dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik mungkin (Elfira et al., 2023). Di lingkungan kerja yang menguntungkan, karyawan cenderung berbagi pengalaman yang menyenangkan dan mengungkapkan sikap asli mereka.

Di Karyawan berubah menjadi orang-orang dalam lingkungan ini. akuntabilitas. Di situasi yang tidak menguntungkan, karyawan dapat besar tidak akan ingin berbagi pengalaman yang menyenangkan dengan orang lain. Selain itu, karyawan yang memiliki Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atau rasionalitas cenderung tidak rasional dan tidak akuntabel. Teori paling umum adalah bahwa kinerja yang lebih baik dalam organisasi ditunjukkan oleh lingkungan kerja yang ramah karyawan. Ketika karyawan memberikan kontribusi yang baik, mereka meningkatkan output dan produktivitas mereka.

(Sare et al., 2023) membuktikan bahwa kondisi tempat kerja mempengaruhi pekerjaan karyawan. Oleh (Hartati et al., 2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan penelitian (Darmawan et al., 2021) membuktikan bahwa dampak negatif dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan terhadap kinerja karyawan tidak besar.

Ada unsur-unsur tambahan seperti beban kerja dan tempat kerja salah satu aspek tugas manajemen SDM adalah pemberian kompensasi, memberikan berbagai macam penghormatan kepada karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka untuk menyelesaikan

tugas organisasi. Tingkat kompensasi yang lebih tinggi yang diberikan, semakin tinggi kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka.

(Noviyanti et al., 2024) Mengatakan bahwa Penggantian yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Penggantian menurut Wayne (Sulistiani, 2023) Termasuk pembayaran langsung berupa uang tunai, pembayaran tidak langsung melalui tunjangan, fasilitas, dan motivasi bagi karyawan untuk mengerahkan lebih banyak upaya untuk menghasilkan tingkat output yang tinggi.

Penelitian (Wibowo & Syafii, 2023) menemukan bukti bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi karyawan. Dibandingkan studi yang diteliti (Garwa & Faiza, 2022) menemukan bukti bahwa kompensasi memengaruhi kinerja secara signifikan karyawan. Obyek dalam bengkel Edmond Garage merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber perusahaan, penilaian kinerja pada perusahaan menggunakan metode KPI (*Key Performance Indicator*), dalam (Paramitha, 2020) Salah satu indikator kinerja penting, atau KPI, adalah ukuran kinerja yang memberi tahu Karyawan melakukan apa untuk meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan. Beberapa faktor digunakan untuk mengukur kinerja karyawan; ini termasuk kreativitas, kerja sama, kemampuan, profesionalisme, perencanaan, kebersihan, dan kerapian, dan pelaksanaan instruksi. Sebuah setiap tiga bulan, evaluasi kinerja dilakukan dan kemudian dirata-ratakan setiap tahun. Ini berkaitan dengan penilaian individu karyawan dan menunjukkan apakah pencapaian kinerja mereka dari tahun 2021 hingga 2023 meningkat atau menurun berdasarkan metrik yang ditetapkan.

Adapun kriteria penilaian kinerja karyawan di bengkel EDMOND GARAGE tabel 1.

**Tabel 1**

**Kriteria Penilaian Pekerjaan Karyawan Rentang Nilai Kriteria Penilaian**

Rangkaian Nilai	Evaluasi
110	Tinggi
103 sd 110	Sangat baik
96 sd 103	Bagus
90 sd 96	Biasa
90	Minimal

Sumber : SDM BENGKEL EDMOND GARAGE (2023)

Berhubungan dengan hal ini, peneliti dapat menunjukkan informasi tentang kinerja karyawan bengkel Edmond Garage dari tahun 2021-2023 yang menunjukkan hasil kerja pegawai. Karyawan di bengkel Edmond Garage ini berjumlah 32 karyawan yang terdiri dari kepala bengkel sebanyak 1 orang dan dalam perusahaan ini dibagi menjadi 4 departemen. Departemen keuangan sebanyak 4 orang, departemen penjualan 3 orang, departemen HRD 2 orang, dan yang terakhir departemen operasional 18 orang, dalam departemen ini terbagi menjadi dua shift. Shift pertama dimulai pukul 07.00 pagi hingga 15.00 sore, dan shift kedua dari 14.00 sore hingga jam 22.00 malam.

(Irawan et al., 2020) Kinerja didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk memenuhi tugasnya dengan menetapkan standar tertentu. Berdasarkan Kriteria Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi dari evaluasi kinerja pekerja. pada tahun 2021 sampai 2023.

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Pekerjaan Kinerja Pegawai Bengkel Edmond Garage Dari Tahun 2021- Tahun 2023**

Kriteria Penilaian	Tahun					
	2021 Jumlah	Persentase (%)	2022 Jumlah	Persentase (%)	2023 Jumlah	Persentase (%)
Istimewa	0	0	0	0	0	0
Baik Sekali	20	62,50	2	6,25	10	31,25
Baik	10	31,25	30	93,75	22	68,75
Sedikit	2	6,25	0	0	0	0

Sedikit Sekali	0	0	0	0	0	0
Total	32	100	32	100	32	100
<b>Karyawan</b>						

Sumber: (Data Diolah, 2024)

Tabel 2, dijelaskan kinerja karyawan dari 32 karyawan pada 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2021, jumlah karyawan yang berada pada kategori istimewa adalah 0,00%, baik sekali sebanyak 62,50%, baik 31,25%, kurang dan kurang sekali sebanyak 0,00%. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan, jumlah karyawan yang berada di kategori istimewa 0,00%, baik sekali 6,25%, baik 93,75%, kurang dan kurang sekali 0,00%.

Sedangkan pada tahun 2023, kategori istimewa 0,00%, baik sekali 31,25%, baik 68,75%, kategori kurang dan kurang sekali 0,00%. Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2021 Sampai tahun 2023, belum ada karyawan yang mencapai kinerja kategori istimewa. Kemudian, pada tahun 2021, kinerja karyawan mencapai kategori baik sebesar 62,5%; pada tahun 2022, kinerjanya naik lagi menjadi 6,25%, tetapi pada tahun berikutnya naik lagi 6,25% menjadi 31,25% pada tahun 2023. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ada kemungkinan bahwa pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 pegawai memiliki pekerjaan yang bagus dan meningkat sama sekali.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, skripsi ini dipresentasikan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja Dan Kompensasi Kepada Kinerja Karyawan Bengkel EDMOND GARAGE”.

## METODOLOGI

Pada studi, setelah data dari semua responden atau sumber lainnya dikumpulkan, teknik untuk menganalisis data dilakukan. Ini adalah pendekatan kuantitatif.

Studi ini melibatkan 32 orang yaitu pekerja di bengkel Edmond Garage.

Semua sampel dari 32 karyawan dikumpulkan dari populasi. Ketika populasi digunakan Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Dalam penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil atau ketika populasi relatif kecil, teknik ini sering digunakan. Sensus, di mana setiap orang dalam populasi diambil sebagai sampel, juga disebut sebagai sampling jenuh.

Dalam Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dari satu hingga lima kategori jawaban. Setiap kategori jawaban diberi skor atau bobot, yang berkisar antara 1 dan 5 dan menunjukkan sangat tidak setuju.

Secara operasional, variabel-variabel ini didefinisikan sebagai berikut untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel penelitian ini:

**Tabel 3**

**Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional**

No	Variabilitas	Ide	Sebuah Indikator	Referensi
1	Beban Pekerja	Berlebihan beban kerja menyebabkan stres. (Yuananda Indriati, 2022)	1. Target pekerjaan dapat 2. Jumlah karyawan 3. Kebiasaan waktu & pekerjaan yang samaa 4. Harus bekerja dengan tepat 5. Bisa menikmati pekerjaan 6. Beban pekerja sesuai standar 7. Waktu sibuk 8. Jam istirahat	MIFTACHUL RIZKY AMALIA (2023)

---

10. Pulang kantor ketika sudah selesai

2 Lingkungan kerja  
Lingkungan kerja Seseorang terdiri dari peralatan, bahan, dan lingkungan tempat mereka bekerja. , metode yang dia gunakan untuk bekerja, dan bagaimana dia bekerja, baik secara individu maupun kelompok. (H. Amelia & Setyawati, 2023)

1. Cahaya cukup  
2. tenang  
3. Sistem keamanan kuat  
4. Ruang kantor dingin  
5. Hubungan karyawan baik  
6. Hubungan dengan atasan baik  
7. Memiliki peralatan komputer  
8. Elektronik yang baik  
9. Mempunyai printer fotocopy  
10. Tak kesulitan memperoleh ATK

3 Kompensasi i  
Kompensasi adalah semua uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada organisasi. (A. A. Saputra, 2021)

1. Gaji tepat waktu  
2. Gajisesuai dengan pekerjaan  
3. Bonus  
4. Pertolongan sosial  
5. Biaya pengobatan

Sukmawati  
Haryanto (2024)  
Niluh Putu Evvy  
Rossanty (2021)

4	Kinerja karyawan	Kinerja terkait kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi, dan tujuan strategis perusahaan. (Chairunnisah et al., 2021)	sangat dengan	1. Pengetahuan pekerjaan 2. Bisa rencana kerja 3. Mutu kinerja 4. Produktivitas 5. Judgement 6. Komunikasi 7. Kerjasama 8. Hadir dalam rapat 9. Kepemimpinan 10. Manajemen proyek	Imam Azhar (2020)
---	------------------	--	---------------	--	-------------------

Sumber: (Data Diolah, 2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data Penelitian ini menggunakan Deskripsi variabel menyajikan informasi atau penjelasan data variabel yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner. Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju adalah variabel yang disebutkan di bawah ini yang menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan yang diminta dalam kuesioner Kecenderungan ini memiliki nilai tertinggi 5 dan nilai rendah minimumnya adalah 1.

Dengan demikian, peneliti menyajikan tanggapan responden terhadap metrik yang diuji dalam penelitian ini:

#### 1. Beban pekerjaan

Menunjukkan distribusi jawaban responden rata-rata terkait variabel beban kerja 51,54% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut didominasi oleh pernyataan X1.2 (Saya bekerja membutuhkan waktu yang cukup) dan X1.8 (Saya sangat sibuk pada saat-saat tertentu) masing-masing sebesar 62.5%

#### 2. Lingkungan Kerja

Menekankan korelasi antara variabel lingkungan kerja dan rata-rata distribusi jawaban responden 51,9% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut didominasi oleh pernyataan X2.8 (Pekerjaan saya menggunakan sistem komputerisasi yang baik) masing-masing sebesar 68.8%

#### 3. Kompensasi

Di atas 56,82% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut didominasi oleh pernyataan X3.4 (Tanggung jawab sosial diberikan kepada karyawan perusahaan saya) masing-masing sebesar 62.5%

#### 4. Pekerjaan Karyawan

Kinerja dan rata-rata distribusi jawaban responden karyawan 57.2% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut didominasi oleh pernyataan Y9 (Pimpinan saya sangat mengerti bawahan) masing-masing sebesar 68.8%

Hasil Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan menampilkan hasil Cronbach Alpha yang ditemukan dalam kolom Kohubungan Item-Total Correlation dalam SPSS indikator valid. Secara umum, Jika  $r$  kurang dari 0,349, butir tersebut dianggap tidak valid. Ini karena kriteria minimum yang memenuhi syarat. Semua Kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah variabel yang diukur, karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, semua pernyataan dikatakan valid 0,349.

Untuk mengevaluasi kehandalan variabel, pengujian reliabilitas digunakan; Ada tidaknya konsistensi antara subbagian kelompok pertanyaan dan pertanyaan ditunjukkan oleh Cronbach Alpha. Selain itu, konsistensi internal mengukur seberapa konsisten Construct

dengan detail pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha suatu komponen atau variabel lebih dari 0,70, maka komponen atau variabel tersebut dianggap reliabel (Ramadhany & Supriyono, 2022). Seperti Semua variabel dianggap kredibel karena memiliki nilai alpha cronbach mereka lebih dari 0,7.

Untuk mengetahui apakah distribusi normal dari variabel terikat dan bebas dalam model regresi, uji normalitas dilakukan ini dilakukan dengan menguji nilai residual

Karena penyebaran: Titik data berada di sekitar garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada gambar memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian statistik regresi dapat digunakan untuk memastikan bahwa syarat kenormalan telah dipenuhi.

Asilnya menunjukkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal, dengan nilai faktor penginflasian perbedaan (VIF) untuk Untuk menilai multikolinieritas, nilai masing-masing variabel bebas dari model regresi dihitung. Variabel bebas tersebut tidak memiliki masalah multikolinieritas atau tidak terhubung dengan variabel independen lainnya, menurut VIF di bawah 10. hasil perhitungan nilai variasi faktor Selain itu, data inflasi (VIF) menunjukkan bahwa tidak ada satu pun dari variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 10%. Oleh karena itu, multikolonieritas tidak terlihat antara variabel dalam model regresi bebas.

Menunjukkan bahwa nilai signifikan model regresi terdistribusi normal adalah 0,970, lebih besar dari 0,05. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan variasi residual yang berbeda antara pengamatan. Jika data didistribusikan secara tidak teratur pada grafik scatterplot dan tidak membentuk pola naik turun, heteroskedastisitas akan terjadi. Sebaliknya, heteroskedastisitas tidak terjadi turun, tetapi terjadi jika distribusi data teratur dan membentuk pola naik. Menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal, dengan nilai signifikan 0,970 yang memiliki nilai Seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa penyebaran data tidak menunjukkan pola tertentu, yang menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada masalah jika nilainya lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gangguan atau asumsi heteroskedastisitas. Ini disebabkan oleh fakta bahwa sebaran data berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, uji tingkat signifikansi Glejser digunakan untuk menemukan gejala heteroskedastisitas.

Asilnya menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal, memiliki nilai signifikan 0,970 dan nilai residu absolut lebih dari 0,05. Kesimpulannya adalah bahwa, seperti yang ditunjukkan oleh nilai sig seluruh variabel independen yang lebih besar dari 0,05, tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen abs\_res; ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal dan memiliki nilai signifikan 0,970, yang memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan tanda-tanda apa pun yang ditunjukkan oleh variabel dependen abs\_res heterokedastisitas.

Seberapa jauh pengaruh variabel beban kerja, lingkungan tempat kerja, dan kompensasi kepada pekerjaan karyawan diprediksi Bengkel Edmond Garage.

**Tabel 4**  
a) *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.267	1.466		2.228	.034
Beban Kerja	.328	.083	.372	3.972	.000
Lingkungan Kerja	.337	.108	.367	3.131	.004
Kompensasi	.455	.211	.273	2.151	.040

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : (Data Diolah, 2024)

Untuk melakukan analisis metode regresi berganda, nilai koefisien regresi digunakan. Hasil ini dikenal sebagai koefisien beta standar, yang memiliki kemampuan untuk menghilangkan perbedaan unit ukuran antara variabel independen. Sebagai hasil dari standarisasi nilai coefficient, tidak ada konstanta karena skala Likert ini menggunakannya (Tobing, 2022). Tabel 4.14 menunjukkan hubungan regresi yang dapat diakses yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,267 + 0,328 X_1 + 0,337 X_2 + 0,455 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Constant

X1 = Beban Pekerja

X2 = Lingkungan Pekerja

X3 = Kompensasi

Sebagai hasil dari hubungan regresi berganda yang disebutkan sebelumnya:

- Jika semua variabel independen terdiri dari beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3), maka nilai konstanta (a) memiliki nilai positif. 3,267, yang menunjukkan bagaimana variabel independen dan variabel dependen berhubungan satu sama lain, nilai agresivitas kinerja karyawan adalah 3,267 sama sekali tidak berubah atau bernilai 0 persen.
- Peningkatan variabel ditunjukkan oleh koefisien beban kerja 0,328 yang berarah negatif. Penurunan kinerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan beban kerja bengkel Edmond Garage
- Nilai koefisien Menurut nilai lingkungan kerja 0,337, kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan di bengkel Edmond Garage
- Koefisien kompensasi 0,455 menunjukkan bahwa peningkatan variabel kompensasi akan diikuti oleh peningkatan koefisien kinerja karyawan bengkel Edmond Garage
- Persamaan regresi berganda sebelumnya menunjukkan bahwa, sebagai akibat dari koefisien regresi kompensasi yang paling tinggi, variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bengkel Edmond Garage paling banyak. Variabel lingkungan kerja dan beban kerja diikuti oleh variabel kompensasi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji T

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu pada keputusan untuk membeli variabel terikat diukur melalui uji t:

**Tabel 5**  
**Uji T**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.228	.034
Beban Kerja	3.972	.000
Lingkungan Kerja	3.131	.004
Kompensasi	2.151	.040

Sumber: (Data Diolah, 2024)

- Variabel beban kerja (X1) menerima nilai t positif Karena T tabel 1,701 kurang dari 3,972 dan H0 ditolak dan Ha diterima dengan 0,000,00 lebih dari 0,05, tingkat signifikansi 0,000. Dan jelas bahwa beban kerja yang lebih besar menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hipotesis 1: Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.
- Nilai t adalah 3.131 untuk variabel lingkungan kerja (X2), yang memiliki tingkat signifikansi 0,004. Karena T tabel 1,697 kurang dari 3,131 dan 0,004 kurang diterima dari 0,05 ha. Selain itu, mungkin dianggap bahwa tingkat produktivitas karyawan meningkat jika lingkungan kerja mereka lebih baik. Menurut Hipotesis 2, lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan mereka dan positif.
- Pada variabel kompensasi (X3), Karena T tabel tidak sama dengan 2,151 dan 0,040 tidak sama dengan Nilai t adalah 0,05, dengan tingkat signifikansi 0,040, H0 ditolak dan Ha diterima 2,151 mungkin ditafsirkan bahwa tingkat produktivitas karyawan berkorelasi

positif dengan tingkat kompensasi yang diberikan. Hipotesis 3: Penghasilan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

**Uji F**

Variabel terikat dan semua variabel independen model ditampilkan dalam uji statistik F dipengaruhi bersamaan.

**Tabel 6**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.386	3	324.462	177.849	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.082	28	.1824		
	Total	1024.469	31			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Variable Bergantung: Kinerja Karyawan

Sumber : (Data diolah, 2024)

Menurut nilai F, hasil regresi sebesar 177,849 dengan kemungkinan signifikan 0,000 di bawah 0,05 (taraf nyata 5%), beban kerja, tempat kerja, dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan di Tabel 6 bengkel Edmond Garage.

**Uji koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang pada dasarnya menunjukkan seberapa baik model dapat menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen adalah nol atau satu (Hardina & Sudarusman, 2021). Nilai Adjusted  $R^2$  digunakan sebagai koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menentukan model regresi terbaik. Jika ada variabel independen yang ditambahkan ke model, nilai  $R^2$  yang disesuaikan dapat meningkat

**Tabel 7**  
**Tabel Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.950	.945	1.351

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Data Diolah, 2024)

Nilai  $R^2$  yang disesuaikan adalah 0,950, yang berarti faktor independen seperti beban kerja, tempat kerja, dan kompensasi berkontribusi 95 persen dari variasi kinerja karyawan bengkel Edmond. Variabel alternatif memberikan kontribusi 5 persen sisa, yang dihitung dengan 100 persen dikurangi 95 persen diluar studi ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja kepada pekerjaan pegawai**

Hasil studi ini mendukung teori bahwa beban kerja meningkatkan produktivitas pekerja. Output karyawan akan meningkat dengan beban kerja yang lebih besar yang diterima maka semakin besar pula Hipotesis pertama diterima. Jika metrik beban pekerjaan, seperti tujuan yang harus dicapai oleh karyawan, dan kondisi dan standar pekerjaan terpenuhi secara proporsional, dan kinerja mereka akan meningkat. Target yang ditetapkan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal. Terlalu banyak kerja dapat menyebabkan keluhan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan marah. Namun, terlalu sedikit pekerjaan membuat orang bosan (Ardhani et al., 2023).

Hasil studi menunjukkan bahwa variabel beban kerja berhubungan dengan distribusi rata-rata jawaban responden 51,54% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut

didominasi oleh pernyataan X1.2 (Saya bekerja membutuhkan waktu yang cukup) dan X1.8 (Saya sangat sibuk pada saat-saat tertentu) masing-masing sebesar 62.5%.

Studi ini diiringi dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh Farhan Saputra (2023); Andi Ahmad (2024); Verda Mutiah (2024) menemukan bukti bahwa Meskipun penelitian yang tidak sejalan (Silvia Sari Sitompul, 2021; Yeni Maini, 2021; dan Ignatius Soni Kurniawan, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis 2 diakui.

Jika manusia dapat melakukan pekerjaan mereka dikatakan baik atau sesuai jika lingkungan kerja mereka ideal, sehat, nyaman dan aman. Tidak akan membantu membangun sistem kerja yang efisien, dan tempat kerja yang tidak sesuai akan membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga kerja. Akibatnya, ketidaksesuaian di tempat kerja dapat berlangsung selama bertahun-tahun. Lingkungan kerja yang tidak fisik adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan.

Berdasarkan Hasil menunjukkan bahwa 51,9% orang yang menjawab setuju dengan distribusi jawaban rata-rata terkait variabel lingkungan kerja. Pernyataan X2.8 (Pekerjaan saya menggunakan sistem komputerisasi yang baik) menyumbang 68.8% dari indikator tersebut.

Studi ini Menurut yang dilakukan oleh Yos Soejarminto (2023), Kartika Yuliantari (2020), dan Anggreany Hustia (2020), Menurut penelitian, lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan lain menemukan bahwa

Nina Andriyani (2020); Brenda U.C.Warongan (2022); Eduard Ricardo Hasudungan Sinaga (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan, meskipun tidak signifikan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis bahwa didukung oleh temuan penelitian ini gaji meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji, lebih baik kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima.

Husin et al. (2021) mengacu pada kompensasi, yang merupakan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada organisasi.

(Garwa & Faiza, 2022) meliputi pembayaran langsung secara tunai, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, mendorong karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi baik.

Husin et al. (2021) mengatakan bahwa kepentingan organisasi dan karyawan harus diperhatikan saat mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan.

Yuananda & Indriati (2022) sebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi yang efektif, seperti mempekerjakan karyawan yang baik dan mempertahankan karyawan saat ini, menjaga keseimbangan, mengawasi biaya, memberikan penghargaan untuk perilaku yang baik, dan mematuhi aturan.

Berdasarkan hasil Studi menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dan rata-rata distribusi jawaban responden. kerja 56.82% responden menyatakan setuju. Indikator tersebut didominasi oleh pernyataan X3.4 (Tanggung jawab sosial diberikan kepada karyawan perusahaan saya) masing-masing sebesar 62.5%.

Studi ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Muhammad Prasetyo Wibowo (2023); Vikry Setiawan (2023); Muhammad Kamil Hafidzi (2023) menemukan bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, meskipun penelitian yang tidak sejalan yang dilakukan oleh Garwa Faiza (2022); Hima Barima (2021); Herni Widiyah Nasrul (2021) membuktikan bahwa kompensasi meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi tidak signifikan.

### **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa kinerja karyawan meningkat ketika beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi digabungkan akan meningkat. Hipotesis 4 diterima.

## SIMPULAN

Analisis tersebut menemukan bahwa:

1. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdampak positif pada kinerja mereka; jika jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih besar, hasilnya akan lebih baik di bengkel Edmond Garage.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan di bengkel Edmond Garage.
3. Kompensasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penambahan kinerjanya diberikan, semakin baik kinerja karyawan di bengkel Edmond Garage.
4. Beban kerja, tempat kerja, dan kompensasi berdampak pada kinerja pekerja. yang dapat meningkatkan kinerja mereka di bengkel Edmond Garage

## Referensi :

- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Directorate General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.146>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Fatimah, N., Anis Eliyana, Noneng R Sukatmadiredja, Ilham, I., Tatag Herbayu L, Abid Fareed, & Heri Cahyo Bagus Setiawan. (2020). the Optimization of Leadership Mediation, Work Environment, and Communication for Employee Performance in District Service Division in Pt. State Electricity Company. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(1), 104–134. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i1.640>
- Garwa, F. M. M., & Faiza, D. A. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Hadi. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Handayani, S. A., & Hayati, E. N. (2022). Perancangan Stasiun Kerja Guna Menunjang Kinerja Operator. *Jurnal Cakrawala Informasi*, 2(1), 69–79. <https://doi.org/10.54066/jci.v2i1.202>
- Hardina, M. S., & Sudarusman, E. (2021). Pengaruh Harga, Lokasi, dan Fasilitas terhadap Keputusan Berkunjung Wisata Taman Sari di Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 85–100. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/295>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hayati, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Duren Mandiri Fortuna Jambi. *Nomico*, 1(1). <https://doi.org/10.62872/nn8vz591>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan

dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>

Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69-78.

Husnaeni, L. A., & Susanti, A. S. (2023). Analisis penerimaan SIMRS menggunakan metode TAM (Technology Acceptance Model) di RS Hermina Arcamanik Bandung. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(01), 107-116. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i01.731>

Hutabarat, R. A., & Lubis, E. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis & Sosial*, 1(3), 1-11.

Indrawan, Y. A., & Sudarsi, S. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Struktur Modal Terhadap Financial Distress pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2019-2021. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 16(1), 61-69. <https://doi.org/10.51903/kompak.v16i1.1043>

Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507-9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B (02-06-20-03-14-28).pdf)

Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>

Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dewantara*, 7(3), 62-79. <https://doi.org/10.30738/md.v7i3.14885>

Maharani, P., Ulya, Z., & Institut, M. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur*. 7(1), 1-18.

Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>

Majid, A., & Faizah, E. N. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Economics, Management, and Business Research*, 1(2), 132-152. [www.jember.umla.ac.id](http://www.jember.umla.ac.id)

Manafe, L. A., Wahib, M., Zebua, M., Andriana, R., & Erawati, Y. (2024). IS EMPLOYEE PERFORMANCE INFLUENCED BY DISCIPLINE, MOTIVATION, AND COMPETENCE? A STUDY ON SALON AND BEAUTY EQUIPMENT BUSINESS. 2024(February), 4-6.

Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>

Mayasari, A., Arifudin, O., & Juliawati, E. (2022). Implementasi Model Problem Based Learning (Pbl) Dalam Meningkatkan Keaktifan Pembelajaran. *Jurnal Tahsinia*, 3(2), 167-

175. <https://doi.org/10.57171/jt.v3i2.335>

- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>
- Nainggolan, M. Y., Lumanauw, B., & Minardjo, C. (2024). PENGARUH GENDER KARIR, KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MANADO. 12(2), 35-46.
- Nasution. (2023). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Medan Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa. *URNAL BONANZA Fakultas Ekonomi Universitas Al Azhar Medan*, 3(1), 20-25.
- 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), 553-564. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.553>
- Novi, N. K. A., & Putra, M. S. (2020). the Effect of Work Environment, Compensation, and Motivation on Employee Work Productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(8), 316-324. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Noviyanti, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(2), 68-79. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477>