

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EPSON INDUSTRY INDONESIA

Lisna Sagita, Devira Agustina putri, Septi Aryana, Berlian Aulia Harpa, Ramlianus Lion
Universitas pelita bangsa
sagitalisna81@gmail.com ,
deviraagustinaputri1230@gmail.com ,
berlianauliaharpa@gmail.com , ramlianus28@gmail.com ,
septiaryana02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Epson Industry. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 105 orang. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan ini. Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor), keadaan lingkungan perusahaan (external factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi karena kinerja dari karyawan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan. Hipotesis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson industry, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson industry, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson industry lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson industry.

Kata kunci : lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of the Work Environment, Workload and Compensation on Employee Performance at PT. Epson Industries. The research method used in this research is quantitative research with a total of 105 respondents. The influence of the work environment, workload and compensation on employee performance and making a significant contribution to this company. Employee performance is the result of a complex process, both originating from the employee's personal self (internal factors), the company's environmental conditions (external factors) and the company's strategic efforts. Good performance is a hope for all companies and institutions because employee performance is expected to be able to improve the performance of the company and institution as a whole. The hypothesis used in this research is that the work environment influences employee performance at PT Epson Industry, workload influences employee performance at PT Epson Industry, compensation influences employee performance at PT Epson Industry, work environment, workload and compensation influence performance. employees at PT Epson industry.

Key words: work environment, workload, compensation

PENDAHULUAN

Seiring pengembangan globalisasi dan perubahan pada kondisi saat ini. Dalam lingkup saat ini kerap kali dijumpai sebagian kendala yang menyebabkan suatu instansi/perusahaan tidak mampu menggapai tujuannya. baik karena keterbatasan daya saing serta melakukan penyesuaian terhadap pengembangan teknologi pada waktu ini maupun karena buruknya kinerja sumber daya manusia pada lembaga tersebut.[1]

Di era globalisasi bisnis yang modern, perusahaan masih perlu meningkatkan kinerja para pegawainya untuk merancang perkembangan bisnis. Pencapaian perusahaan menerima pengaruh dari sebagian besar faktor, salah satu faktor yang terpenting ialah sumber daya manusia sebab keterlibatan manusia ialah suatu kegiatan dari tiap-tiap skala perencanaan hingga penilaian yang dapat mengeksploitasi sumber daya yang lain kepemilikan lembaga atau perusahaan.[2]

Sebuah organisasi melakukan aktivitasnya sebagai rencana mencapai tujuannya terdapat beberapa unsur yang bersinggungan serta mempengaruhi. Satu diantaranya faktor ini ialah yang fundamental yang dipakai bagi menggerakkan faktor-faktor lain ialah sumber daya manusia. Hal itu sebabnya instansi organisasi harus memimpin serta optimalisasi sumber daya manusia. Selain faktor lain yakni modal. Sebab manajemen SDM sendiri memang tepat sasaran sebagai langkah memperoleh pegawai kredibel serta kompeten. Sebuah organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya[3]

Sumber daya manusia diwajibkan harus mampu menyajikan hasil kerja yang efektif di dalam instansi, sumber daya manusia ialah komponen esensial. Tanpa campur tangan manusia, suatu instansi/perusahaan tidak akan berfungsi meskipun terdapat faktor-faktor yang diperlukan. Mengingat manusia ialah pemacu atau penentu perusahaan, maka perusahaan diperlukan memberikan panduan yang baik sebagai mencapai sasaran. Dan yang ambil bagian bagi sumber daya manusia ialah pegawai. Pegawai ialah kekayaan perusahaan yang paling berharga serta menyumbang peran yang signifikan sebagai konseptual, perencana serta pemimpin aktivitas organisasi.[1]

Efektivitas karyawan dapat tercapai dengan menjalankan tugas sesuai dengan yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai memiliki peran yang signifikan, karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja para karyawan. Jika kinerja karyawan menunjukkan kelemahan, hal ini akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Namun, jika kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan mencapai tingkat yang tinggi, perusahaan akan berhasil mencapai sasarannya. Agar kinerja pegawainya mencapai tingkat yang tinggi dan tujuan perusahaan berhasil dicapai, maka perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya[6]

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi orang-orang yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang relevan adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya[7]

Mengelola karyawan kemudahan bekerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung, serta menyenangkan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat terjadi ketika kita memberikan perhatian pada berbagai faktor yang ada di lingkungan konteks pekerjaan, mencakup baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan pekerjaan yang aman, nyaman, sehat, dan mendukung memberikan efek berkontribusi positif terhadap para karyawan disana. Karyawan merasa relax dan bahagia di tempat kerja serta hal ini membuat dampak kinerjanya. Karyawan lebih efektif, pekerjaan selesai dengan cepat tercapai dengan baik, sesuai waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.[5]

Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan dampak positif pada tingkat kepuasan dan semangat karyawan. Situasi lingkungan kerja dianggap optimal / memadai ketika kompeten untuk menjalankan pekerjaannya dengan performa optimal, aman, bebas ancaman, serta tenteram. Ruang lingkup lingkungan pekerjaan, area kerja, sarana serta peralatan kerja, higienitas, penerangan, kedamaian, meliputi : interaksi pekerjaan, komunikasi di dalam kelompok tersebut. Lingkungan kerja dengan pencahayaan, nuansa dinding, peredaran udara, ke higienisan serta, keselamatan, sebab itulah lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan sangat diperlukan esensial untuk menjamin keberhasilan tugas karyawan. untuk mencapai hasil kerja dengan tingkat kesempurnaan.[8]

Instansi dengan kondisi kerja yang menyenangkan dan menyenangkan memiliki terhadap prestasi kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain hal itu, situasi kerja yang baik efek positif mendukung usaha pengurangan kebosanan dan keletihan yang dapat mengurangi produktivitas. Dengan situasi kerja yang memuaskan, diharapkan diharapkan prestasi kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.[9]

Menetapkan tanggung jawab yang terlalu banyak untuk karyawan dapat menimbulkan situasi stres yang berlangsung lama, Merupakan kondisi atau keadaan yang kurang menyenangkan yang dihadapi oleh setiap individu baik secara fisik maupun mental harus diatasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Stres seringkali dilihat hanya dari sudut pandang negatif, meskipun stres dapat menjadi indikator positif, namun tingkat stres tertentu diperlukan karena dapat memotivasi orang untuk berprestasi. Namun demikian, bila tidak mengalami mengalami stres sama sekali berarti kita tidak mempunyai antusias / motivasi untuk mengimplementasikan perbaikan diri sendiri di dalam lingkungan kerja maupun tempat kerja. Melalui meningkatkan rasa stres, kita menjadi semakin termotivasi untuk menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan dengan harapan mendapat imbalan atau promosi[10]

Perusahaan perlu memiliki kapasitas membagi beban tugas setiap karyawannya seakurat dengan bidangnya, karena setiap pegawai pemahaman pekerjaan yang berbeda beda serta keterampilan yang berbeda. Pembebanan kerja yang tidak seadil mungkin mengakibatkan penurunan semangat kerja kerja hingga kemudian menjadi kurang responsif terhadap menyikapi tugasnya. Beban kerja perlu diperhatikan serta didistribusikan dengan akurasi dan sesuai dengan kemampuan kapabilitas pegawai, karena berpotensi mempengaruhi hasil kerja baik pegawai maupun instansi.[11]

Karyawan maupun beban kerja sangat mempengaruhi perusahaan. Perusahaan harus mengikuti peraturan yang dikeluarkan sesuai dengan ketetapan pemerintah serta mengikuti pedoman yang telah ditetapkan, namun perhatian perusahaan terhadap kondisi dan kinerja bisa diperbesar kondisi serta karya kerjanya. karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Pada dasarnya pemerintah hanya melihat hasil peraturannya sendiri, jarang melihat proses yang berlangsung di dalamnya. Dengan alasan itu, perusahaan wajib mempunyai cara tersendiri dengan niat mencapai tujuan yang telah disepakati oleh pemerintah menggunakan langkah lebih meningkatkan kesejahteraan serta kinerja para karyawannya agar menjadi kesatuan utuh serta mempunyai orientasi yang konsisten pada pencapaian target organisasi secara efisien serta optimal, sesuai dengan penyelenggaraan negara. standar yang dikeluarkan oleh pemerintah.[12]

Memberikan perhatian kepada tim karyawan sangat essensial melalui memberikan kompensasi yang layak agar prestasi kerja dapat ditingkatkan dan diharapkan supaya para anggota tim dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Kompensasi ialah seluruh imbalan yang diperoleh seorang pegawai dari perusahaan sebagai hasil berdasarkan kontribusinya diperusahaan. Imbalan tersebut dapat berwujud uang atau barang. Kompensasi memiliki cakupan yang sangat luas[10]

Reward signifikan bagi pegawai sebagai memotivasi hasil kerja pegawai dengan harapan selalu berada pada tingkat kemampuan kondisi optimal. Peranan gaji pada proses pembinaan calon pegawai lumayan besar. Penghargaan dianggap signifikan oleh karyawan karena karyawan mengharapkan pengupahan untuk memenuhi kebutuhan serta memajukan kesejahteraannya. [13]

Perusahaan menerapkan beberapa strategi untuk menjaga keberlangsungan karyawan, yaitu menentukan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan upah yang sanggup diterima pegawai, berdasarkan efek kerja yang tercapai. Untuk setiap pegawai, kewajiban kewajiban sertadan keinginan keinginan yang berbeda-beda yang mesti dipenuhi inilah memotivasi pegawai dalam bertugas imbalan yang diberikan perusahaan harus memastikan adanya keadilan dan manajemen yang baik sehingga kedua belah pihak dapat mengambil manfaat[8]

Kompesasi yang diberikan dengan benar dan sesuai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan membentuk hubungan kerjasama untuk memaksimalkan kinerja. Dengan menentukan seberapa besar imbalan yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerja, maka akan timbul semangat di kalangan karyawan untuk terus berkinerja baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan[11]

Bagi karyawan, terdapat kompensasi yang dibayarkan oleh kontribusi yang diselenggarakan oleh perusahaan diberikannya mendapatkan imbalan/kompensasi adalah salah satu dorongan orang bekerja. Gaji ialah motivasi / insentif yang paling penting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Sebab dengan kompensasi yang diterima, masyarakat dapat terpuaskan kebutuhannya, baik kebutuhan

primer, sekunder maupun tersier.[11]

METODE

Penelitian ini menggunakan persepsi yang diterapkan adalah paradigma klasik (classical paradigm), yang mencakup paradig Sebagaimana terjadi dalam ilmu alam, di mana realitas dianggap sebagai sesuatu yang aktual dan berada di luar sana, menantikan untuk diungkapkan. Metode penelitian yang digunakan dengan penelitian kuantitatif mengarah pada fenomena objektif dan dianalisis secara kuantitatif. Variabel penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas. Penerapan operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan kita wawasan tentang pengukuran variabel. Dalam meraih informasi yang dibutuhkan, peneliti memanfaatkan sejumlah teknik pengumpulan data, termasuk. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Epson Industry untuk mendapatkan wawasan mengenai suasana kerja, tingkat beban kerja, dan struktur kompensasi. Instrumen yang diberikan kepada responden menggunakan teknik skala Likert 5 poin untuk menilai variabel penelitian. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, serta Sangat Tidak Setuju (STS) dnega skor 1. Studi Kepustakaan (Library Research) Metode pengujian data biasanya mengacu pada pendekatan dan teknik yang digunakan untuk memastikan kualitas, akurasi, dan keandalan data dalam suatu sistem. Beberapa metode pengujian data melibatkan : pengujian kesalahan data, pengujian validitas, pengujian konsistensi, pengujian integrasi data, pengujian keamanan data, pengujian kinerja data, serta pengujian transformasi data Penganalisan. Data dilakukan dalam penelitian ini untuk menyelesaikan masalah dan mengkonfirmasi kebenaran hipotesis yang diajukan sebelumnya dengan memanfaatkan teknik analisis berikut. Validitas dan realibilitas, serta regresi .

HASIL

Di bagian ini, peneliti akan menguraikan dengan rinci hasil pengolahan data yang telah dihitung menggunakan SPSS dan menjelaskan temuan hasil penelitian secara deskriptif, seperti berikut:

1. Uji Validitas

Pemeriksaan validitas dilaksanakan guna menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak pada setiap variabelnya. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel yang terlampir.

| Variabel | Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Lingkungan kerja (X1) | X1.1 | 0.776 | 0.1918 | Valid |
| | X1.2 | 0.666 | 0.1918 | Valid |
| | X1.3 | 0.639 | 0.1918 | Valid |
| | X1.4 | 0.771 | 0.1918 | Valid |
| | X1.5 | 0.709 | 0.1918 | Valid |
| | X1.6 | 0.759 | 0.1918 | Valid |
| | X1.7 | 0.724 | 0.1918 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | X2.1 | 0.776 | 0.1918 | Valid |
| | X2.2 | 0.666 | 0.1918 | Valid |
| | X2.3 | 0.639 | 0.1918 | Valid |
| | X2.4 | 0.771 | 0.1918 | Valid |
| | X2.5 | 0.709 | 0.1918 | Valid |
| | X2.6 | 0.759 | 0.1918 | Valid |
| | X2.7 | 0.724 | 0.1918 | Valid |
| Kompensasi (X3) | X3.1 | 0.641 | 0.1918 | Valid |
| | X3.2 | 0.673 | 0.1918 | Valid |
| | X3.3 | 0.646 | 0.1918 | Valid |
| | X3.4 | 0.615 | 0.1918 | Valid |
| | X3.5 | 0.650 | 0.1918 | Valid |
| | X3.6 | 0.727 | 0.1918 | Valid |
| | X3.7 | 0.550 | 0.1918 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y1) | Y1.1 | 0.598 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.2 | 0.747 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.3 | 0.655 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.4 | 0.682 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.5 | 0.531 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.6 | 0.705 | 0.1918 | Valid |
| | Y1.7 | 0.609 | 0.1918 | Valid |

Dari data diatas dikatakan bahwa X1 yaitu lingkungan kerja seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,1918)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Dari data diatas dikatakan bahwa X2 yaitu beban kerja seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,1918)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Dari data diatas dikatakan bahwa X3 yaitu kompensasi seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,1918)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Dari data diatas dikatakan bahwa Y yaitu kinerja karyawan seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,1918)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Selain menguji validitas, penelitian ini juga melakukan evaluasi reliabilitas data dengan maksud untuk memastikan kekonsistenan dan keandalan data sebelum dilibatkan dalam perhitungan lanjutan. Berikut merupakan hasil yang diperoleh.

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.905 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 0.905 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0.868 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0.870 | Reliabel |

X1 yaitu lingkungan kerja reliabel karena memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

X2 yaitu beban kerja reliabel karena memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

X3 yaitu kompensasi reliabel karena memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

Y yaitu Kinerja karyawan reliabel karena memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda, dikarenakan adanya lebih dari satu variabel penelitian.. Berdasarkan data yang terkumpul, hasilnya adalah sebagai berikut.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .951 ^a | .905 | .902 | 1.65696 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pengaruh X ke Y (koefisien determinasi) sebesar $0,905=90,5\%$

4. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh dapat terdeteksi apabila nilai F hitung melebihi nilai F tabel yang ditetapkan. Nilai F tabel dalam hal ini adalah

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.574 | .989 | | -.581 | .563 |
| | X1 | .362 | .076 | .361 | 4.771 | .000 |
| | X2 | .300 | .075 | .311 | 3.971 | .000 |
| | X3 | .353 | .071 | .322 | 4.969 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

X1,X2 dan X3 berpengaruh simultan secara signifikan terhadap Y secara bersamaan karena angka signifikansi < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

5. Uji Parsial

Dalam penelitian ini, dilakukan uji T dengan tujuan untuk menilai pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.574 | .989 | | -.581 | .563 |
| | X1 | .362 | .076 | .361 | 4.771 | .000 |
| | X2 | .300 | .075 | .311 | 3.971 | .000 |
| | X3 | .353 | .071 | .322 | 4.969 | .000 |

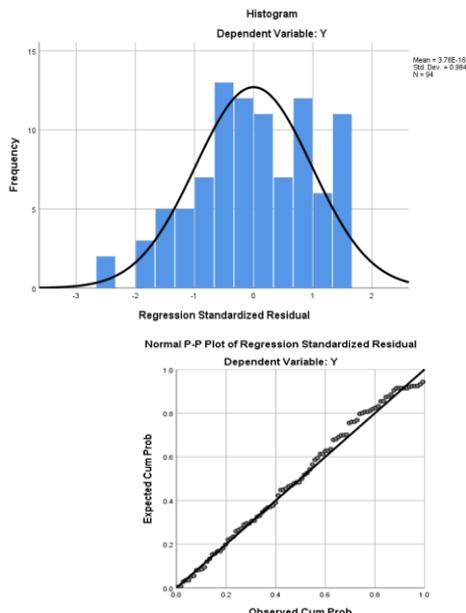
a. Dependent Variable: Y

X1,X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y karena angka signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 artinya hipotesis diterima.

6. Asumsi Klasik

Beberapa uji yang dilakukan meliputi uji normalitas data, uji heterodestisitas, serta multikolineritas dengan setiap uji memiliki syarat tertentu agar data dianggap memenuhi asumsi klasik. Berikut merupakan hasil yang diperoleh.

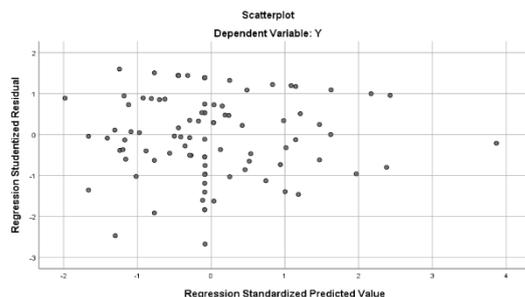
a. Normalitas



Data berdistribusi normal karena diagram simetris.

Data berdistribusi normal karena data menyebar mengikuti sumbu linear.

b. Heterokedastisitas



Data tidak mengandung heterokedastisitas karena data menyebar tidak membentuk pola

c. Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics Tolerance |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|--------------|---------|-------|--------------------------------------|
| | B | Std. Error | Beta | T | | Zero-order | Partial | Part | |
| 1 | (Constant) | 27.028 | 3.167 | | 8.536 | .000 | | | |
| | X1 | .275 | .231 | .299 | 1.189 | .238 | .016 | .124 | .123 |
| | X2 | -.409 | .236 | -.475 | -1.735 | .086 | -.053 | -.180 | -.180 |
| | X3 | .178 | .218 | .175 | .815 | .417 | .015 | .086 | .085 |

a. Dependent Variable: Y

Tidak mengandung multikolienaritas karena angka tolerance > 0,1 dan angka VIF < 10

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Industry. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variable Lingkungan Kerja sebesar .362 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis pertama diterima. Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Industry. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variable Beban Kerja sebesar .300 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis kedua diterima. Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Industry. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi variable Lingkungan Kerja sebesar .353 bernilai positif dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ketiga diterima. Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh simultan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Industry. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji Simultan (uji F) sebesar 13.711 dan signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 2018 Rahmah Muthia, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR," pp. 1–26, 2018.
- [2] Husnul h, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar," *Skripsi UIN Makasar*, pp. 1–108, 2019.
- [3] Y. J. Damopolii, V. P. . Lengkong, and M. D. Walangitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 3, pp. 1668–1677, 2018.
- [4] Y. Valendra, S. Agung, and M. A. Firdaus, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, p. 514, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i4.3798.

- [5] A. Gumelar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi," 2020, [Online]. Available: <http://repository.unbari.ac.id/58/>
- [6] F. Bahari, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSTAKA INSAN MADANI KLATEN," *Corp. Gov.*, vol. 10, no. 1, pp. 54–75, 2020.
- [7] N. P. Nainggolan, "PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam," *J. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 135–154, 2018.
- [8] A. A. Fahmil, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BARESOLOK PEKANBARU," no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [9] Suparman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 09, no. 02, pp. 1–16, 2020, [Online]. Available: www.stiepasim.ac.id
- [10] P. P. UTAMI, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. MUJUR JAYA CILACAP," *IAIN Purwokerto.*, 2018.
- [11] Hellen, "Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt cendana han wijaya," 2020.
- [12] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 6, no. 4, 2018.
- [13] Nurhayati, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH MAROS," 2018.