

The Role of Work Environment and Workload on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable

[Peran Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening]

Haziki Abduh¹⁾, Sriyono^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to examine the influence of work environment and workload on employee performance with compensation as an intervening variable at PLTU Asam-Asam. The research employs a quantitative method with path analysis to explore causal relationships among variables. The sample consists of 181 employees, and data was collected through questionnaires. The findings reveal that the work environment and workload partially affect employee performance. Additionally, compensation plays a significant role as a mediator in enhancing performance. Simultaneously, work environment, workload, and compensation contribute 54.4% to employee performance improvement. This study emphasizes the importance of fostering a healthy work environment and providing fair compensation to enhance employee performance, particularly in high-risk industries such as power plants.

Keywords: - Work Environment, Workload, Employee Performance, Compensation, Intervening.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PLTU Asam-Asam. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 181 karyawan, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang sehat dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam industri berisiko tinggi seperti pembangkit listrik.

Kata Kunci: - Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Intervening.

I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sementara beban kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi dan kinerja [1]. Kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam menerapkan tujuan dengan kualitas karyawan yang baik dan juga mementingkan penerapan keselamatan dalam bekerja merupakan tujuan utama pada bidang ini. Dalam lingkup kerja di bidang energi listrik keselamatan dan kesehatan listrik atau K3 merupakan tugas utama karyawan yang bekerja di bagian komponen listrik. Hal ini sangat penting dan harus di perhatikan para karyawan [2]. Di Indonesia sendiri juga terdapat peraturan yang mengikat peraturan K3 listrik salah satunya dalam UUD nomor 5 tahun 1996.

Pada perusahaan PLTU asam-asam terdapat tingkatan penilaian untuk pengoptimalan kinerja karyawan yang di lakukan setiap per enam bulan, Namun demikian untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas sulit dilakukan sehingga perlu dilakukan penelitian. Menurut Teori Kinerja yang dilakukan oleh Rona Fill Jannah (2021), dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi [3]. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena memiliki keterbaruan dalam pembahasan permasalahan kinerja yang ada di perusahaan yang dibidang industri energi listrik.

Terdapat dua kondisi lingkungan pekerjaan yang terdapat di PLTU asam-asam, yaitu karyawan *office* dan karyawan lapangan. Hal ini membuat adanya perbedaan dalam lingkup kerja karyawan. Suasana kerja di lapangan pastinya lebih beresiko dan juga lebih bising dikarenakan pengoperasian mesin berat sebagai alat bekerja. Pekerjaan yang monoton atau berat secara fisik dapat menyebabkan kelelahan, serta adanya potensi bahaya dari alat berat, zat kimia, atau proses produksi yang kompleks. Karyawan bahkan sering di hadapkan pada tuntutan untuk mencapai target yang ketat dalam waktu terbatas. Tetapi dari perusahaan sendiri telah memfasilitasi dengan penerapan K3 dan

penggunaan APD dalam setiap proses produksi yang dilakukan. Karyawan di era sekarang banyak yang mampu bertahan di tempat kerja walaupun tidak nyaman dengan lingkungan kerja dikarenakan keharusan untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan pokok dalam *social life* [4].

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dapat menjadi tinggi dan rendah yaitu lingkungan kerja yang *toxic* membuat kinerja karyawan menurun dalam artian sulit untuk menyelesaikan pekerjaanya [4]. Pada penelitian Dio Saputra dan Jhon Fornos (2023), mengemukakan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kesinambungan yang searah dalam kinerja karyawan [5]. Mengenai Lingkungan kerja sendiri harusnya menjadi pengaruh utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di zaman sekarang dimana karyawan biasanya mengandalkan *mood* dalam berkerja berdasarkan faktor yang di temukan dari *external* [6]. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan perusahaan yang baik yaitu sarana dan fasilitas dari perusahaan juga dapat berupa lingkup sosial. Rekan kerja yang positif dapat mengurangi beban kerja yang di rasakan karyawan dalam bekerja, dan bisa membuat bahan pengalihan sementara dari peliknya pekerjaan, Penelitian ini mencoba membuktikan bahwa pentingnya pengaruh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan yang akan menjadi sisi positif dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Beban kerja merupakan sesuatu atau keadaan yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja, ini tidak dikaitkan dengan pekerjaan itu sendiri melainkan dengan pertumbuhan berkelanjutan dari tuntutan baru yang ditambahkan tanpa menghilangkan tugas kerja yang lain [7]. *Human resource* dalam perusahaan perlu melakukan evaluasi pembagian terhadap beban kerja yang ada saat ini agar terjadi keseimbangan beban kerja antar pegawai. Maka dari itu, diperlukan analisa beban kerja secara menyeluruh agar tercipta beban kerja yang optimal, karena jika tidak maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja kerja karyawan [8]. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan karyawan menjadi lelah fisik sehingga karyawan dapat jatuh sakit dan membuat kinerja kerja menurun [9]. Menurut penelitian Perliti D. Jomuad, dkk (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tidak terlalu memberikan tuntutan kerja diluar batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan [10]. Dengan memberikan kompensasi sebagai apresiasi atas pencapaian karyawan dapat menjadi motivasi yang mendorong kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya [11].

Tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja. Beban kerja yang terlalu berat harus diimbangi dengan kompensasi yang seimbang karena ketika beban kerja terlalu berat dan tidak diimbangi oleh kompensasi yang cukup akan memengaruhi kinerja seorang karyawan [12]. Di era sekarang banyak karyawan yang mampu bekerja dalam tekanan di karenakan kompensasi yang di janjikan perusahaan tergolong cukup tinggi dan mencukupi kebutuhan karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian [13]. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi merupakan sikap perusahaan yang aktif dalam mempersiapkan karyawan yang kompeten dan profesional [14].

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan suatu bukti apresiasi kepada karyawan karena kinerja dalam melakukan pekerjaan yang baik, dapat berupa insentif secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Juli Arsismen Sari, dkk (2024), kompensasi merupakan apresiasi yang di berikan setelah melakukan suatu pekerjaan yang mencapai *goals* perusahaan [15]. Dalam merancang sistem kompensasi yang adil, manajemen harus melakukan “evaluasi kerja”. Dengan evaluasi, manajemen berusaha untuk mempertimbangkan dan menilai kontribusi karyawan (kemampuan, usaha, tanggung jawab, dan lainnya) untuk menentukan kinerja minimum dan mengubah ukuran dalam bentuk uang [16]. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dan peningkatan kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan [17].

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan saat bekerja. Bagaimana pun setiap perusahaan pastinya ingin menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk setiap karyawan agar dalam bekerja tidak terlalu terbebani oleh jobdesk yang di berikan. Tentunya dengan adanya kompensasi yang ada dari perusahaan dapat mendukung lebih semangat para karyawan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai *variable intervening* atau perantara antar *variable*. *Variable* ini merupakan komponen yang berperan penting dalam penelitian untuk membantu menjelaskan hubungan antara *variable independent* dan *variable dependen* sebagai mediator dalam menggambarkan sebab akibat

antar *variable*. Konsep kompensasi berperan sebagai perantara antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan [18]. Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, banyak karyawan yang mampu bekerja dalam tekanan asal kompensasi yang di dapatkan setimpal dengan beban kerja yang di lakukan.

RUMUSAN MASALAH:

Adapun rumusan permasalahan yang bisa digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam?
6. Apakah kompensasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam?
7. Apakah kompensasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam?

TUJUAN PENELITIAN:

Sesuai dengan penjelasan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
6. Untuk mengetahui peran kompensasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
7. Untuk mengetahui peran kompensasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.

KATEGORI SDGS: Penelitian ini masuk dalam kategori Tujuan SDGs nomor 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Decent Work and Economic Growth). Hal ini karena fokus utama penelitian adalah pada peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, beban kerja, dan pemberian kompensasi yang adil di sektor ketenagakerjaan, khususnya di industri energi. Dengan meneliti faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, serta peran kompensasi sebagai mediator, studi ini berkontribusi pada upaya menciptakan kondisi kerja yang layak, produktif, serta mendorong efisiensi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di sektor ketenagakerjaan berisiko tinggi seperti pembangkit listrik.

II. LITERATURE REVIEW

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor industri yang berisiko tinggi seperti pembangkit listrik. Menurut Jannah (2021), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi [3]. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak sehat atau “toxic” dapat menurunkan motivasi dan performa kerja [4][5]. Selain itu, beban kerja juga berperan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan fisik, bahkan penurunan kualitas pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Costinot (2022) dan Simanjuntak & Frimayasa (2023) [19][8]. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi dan pembagian beban kerja secara proporsional agar tidak menurunkan efisiensi tenaga kerja.

Dalam konteks kompensasi, faktor ini dipandang sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan dan berperan sebagai motivator kerja. Kompensasi yang adil, baik dalam bentuk insentif langsung maupun tidak langsung, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan [11][15]. Lebih lanjut, kompensasi juga dapat

bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja [12]. Dengan kata lain, walaupun beban kerja tinggi atau lingkungan kerja kurang ideal, karyawan masih dapat mempertahankan kinerja yang baik apabila diberi kompensasi yang sesuai. Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, perusahaan perlu mengelola ketiga variabel ini secara simultan dan strategis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di tempat kerja dan memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup fasilitas, tata ruang, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajerial yang dapat mendukung atau menghambat produktivitas. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kenyamanan, keamanan, serta interaksi sosial yang positif [1].

Beban Kerja

Beban kerja secara konseptual adalah jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup volume pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, tekanan waktu, dan tanggung jawab. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja [19].

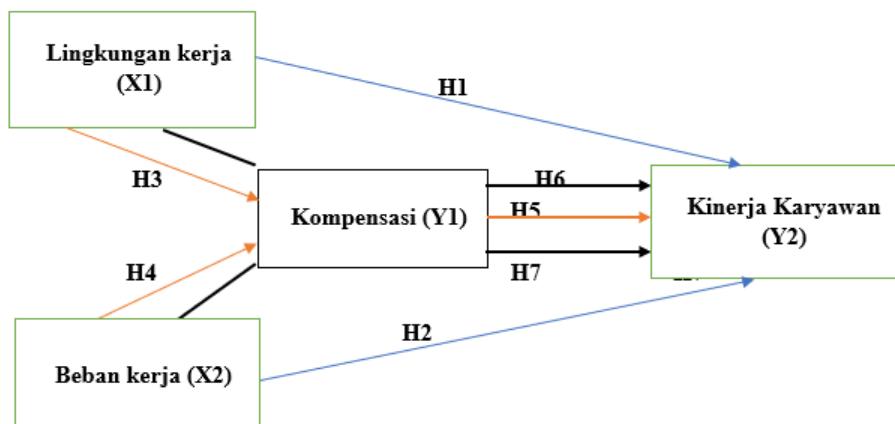
Kompensasi

Kompensasi secara konseptual adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial (gaji, bonus, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, fasilitas kerja, jaminan sosial). Kompensasi juga berfungsi sebagai motivator eksternal yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja[15].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas output yang dihasilkan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan, dan sistem penghargaan [3].

Kerangka Berpikir



Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
- H2: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
- H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam.
- H4: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kompensasi di PLTU Asam-Asam.
- H5: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
- H6: Kompensasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.
- H7: Kompensasi memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU Asam-Asam.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menunjukkan seberapa besar suatu pengaruh atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam angka melalui pengumpulan data-data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan *path analysis* yaitu sebagai perpanjangan dari analisis regresi ganda, meskipun secara historis terdapat perbedaan mendasar antara analisis jalur yang bersifat mandiri terhadap metode statistik dalam menetapkan hubungan sebab akibat [20]. Sementara regresi linear merupakan metode statistik yang diterapkan untuk memeriksa hubungan sebab akibat di antara variabel yang diteliti. Data yang diperoleh dalam bentuk angka, skor, dan analisisnya menggunakan *statistic*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari *survey* karyawan PLTU asam-asam dengan total 181 karyawan. Teknik pengambilan sampel data yang digunakan ialah purposive sampling. Kriteria yang ditentukan berdasarkan data karyawan pada tahun 2023-2024 serta sarana yang digunakan dalam mengolah data ialah aplikasi SPSS.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (Kuesioner) dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada karyawan yang ada di PLTU Asam-asam. Data primer dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, sedangkan data sekunder berupa data perusahaan, seperti laporan kinerja karyawan tahun 2023-2024, laporan STO, dan laporan perhitungan FTE di perusahaan PLTU asam-asam.

Teknik Analisis Data

Langkah pertama dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan tahapan metode, yaitu analisis deskriptif meliputi pengujian model analisis regresi analisis linear berganda dan uji hipotesis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan *variable* penelitian secara individual. Selain itu analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan untuk melihat sejauh mana *variable* yang diteliti sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan.

Analisis Statistik

Pertama, dilakukan analisis regresi linear berganda yaitu untuk menguji adakah pengaruh hubungan antara variabel-variabel *independent* (Lingkungan Kerja dan beban kerja), variabel dependen (kinerja karyawan Y2) serta variabel intervening (Kompensasi Y1) sebagai *variable* yang mempengaruhi hubungan antara *variable independent* dengan dependen. Adapun rumus persamaan linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y_1 &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Y_2 + e_1 \\ Y_2 &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y1 : Kinerja Karyawan

Y2 : Kompensasi

X1 : Lingkunga Kerja

X2 : Beban Kerja

a : Konstanta b1, b2, b3, b4

Koefisien regresi e : $\sqrt{(1-(R^2))}$

Selanjutnya akan dilakukan Uji hipotesis, yang mana akan dilakukan dua pengujian. yaitu pertama uji-t (uji regresi parsial) dimana akan memperlihatkan seberapa berpengaruh satu *variable independent* secara individual pada *variable dependen*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Setelah itu akan dilakukan uji-f dimana pengujian ini akan memperlihatkan apakah semua *variable independent* yang dimaksud mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *variable dependen*, Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Pengujian terakhir ialah koefisien determinasi yaitu menunjukkan persentase dari pengaruh semua *variable-variable independent* terhadap nilai *variable dependen*. Nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel bebas menyuplai hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel *independen* memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen [21].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* yang dapat diartikan sebagai perpanjangan dari analisis regresi berganda. Pengolahan data pada penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak SPSS untuk mempermudah dalam proses pengolahan data dan menjelaskan tentang variabel yang ada dalam proses penelitian ini. Hasil uji deskriptif menampilkan hasil observasi sebanyak 181 karyawan yang bekerja di PLTU asam-asam.

Dimana:

Y1 = Kinerja karyawan

Y2 = Kompensasi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban kerja

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh dari setiap variabel.

Tabel 1. Hasil Uji t1

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.214	.932	2.589	.001
	Lingkungan.Kerja(X1)	.019	.074	.125	.342
	Beban.Kerja(X2)	-.190	.091	-.122	1.083
	Kompensasi(Y2)	.210	.068	.190	1.091
A. Dependent variable: Kinerja.Karyawan(Y1)					

Berdasarkan analisis deskriptif di atas bahasa:

Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y1 adalah sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,342 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y2. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *variable* lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y1).

Pengujian Hipotesis Ke-dua (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y1 adalah sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,083 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y1. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *variable* beban kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y1).

Pengujian Hipotesis Ke-lima (H5)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Y2 terhadap Y1 adalah sebesar $0,002 < 0,05$ da nilai t hitung $1,091 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh Y2 terhadap Y1. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *variable* kompensasi (Y2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y1).

Tabel 2. Hasil Uji t 2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	.854	1.893	.023
	Lingkungan.Kerja(X1)	.965	.194	.873	1.280

Beban.Kerja(X2)	.983	.035	.322	1.020	.045
A. Dependent variable: Kompensasi(Y2)					

Pengujian Hipotesis Ke-tiga (H3)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y2 adalah sebesar $0.021 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.280 >$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y2. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *variable* lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kompensasi (Y2).

Pengujian Hipotesis Ke-empat (H4)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y2 adalah sebesar $0.045 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.020 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y2. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa *variable* beban kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kompensasi (Y2).

Tabel 3. Hasil Uji t 3

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.783	1.989	2.407	.001
	X1*Y2	1.254	.752	.255	.1578
	X2*Y2	0.634	.752	.998	1.490

A. Dependent variable: Kinerja.Karyawan(Y1)

Pengujian Hipotesis Ke-enam (H6)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1*Y2 terhadap Y1 adalah sebesar $0.027 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.578 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 diterima yang berarti terdapat pengaruh intervening X1*Y2 terhadap Y1.

Pengujian Hipotesis Ke-tujuh (H7)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2*Y2 terhadap Y1 adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.490 <$ tabel 1.65351, sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 diterima yang berarti terdapat pengaruh intervening X2*Y2 terhadap Y1.

Tabel 4. Hasil Uji f 1

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.284	3	5.428	1.773	.001
	Residual	96.660	175	.565		
	Total	530.944	150			

A. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan(Y1)

B. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja(X1), Beban.Kerja(X2), Kompensasi(Y2)

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan Y2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $1.773 > F$ tabel 2.66, sehingga dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan Y2 secara simultan terhadap Y1.

Tabel 5. Hasil Uji f 2

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	76.284	4	25.428	41.877	,000
	Residual	87.653	887	.737		
	Total	499.033	909			

A. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan(Y1)

B. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja(X1), Beban.Kerja(X2), Kompensasi(Y2),
X1*Y2, X2*Y2

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, Y2, X1*Y2, dan X2*Y2 secara simultan terhadap Y1 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $41.877 > F$ tabel 2.66, sehingga dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh X1, X2, Y2, X1*Y2, dan X2*Y2 secara simultan terhadap Y1.

Tabel 6. Model Summary 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.544	.794	.80996
a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja(X1), Beban.Kerja(X2), Kompensasi(Y2)				

Berdasarkan *output* di atas di ketahui nilai R square sebesar 0,514, hal ini membuktikan bahwa pengaruh seluruh *variable* secara simultan terhadap *variable* Y1 adalah 54,4%.

Tabel 7. Model Summary 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.842 ^a	.600	.932	2.770656
a. Predictors: (Constant), X1*Y2, X2*Y2				

Berikut persamaan regresi berganda yang diperoleh untuk Y1, sebagai berikut:

$$1.214 + 0.019X1 - 0,190 (X2) + 0,210 (Y2)$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1.214 maka bisa di artikan jika *variable independent* bernilai 0 (konstan) maka *variable independent* bernilai 1.214.
- Nilai koefisien regresi *variable* (X1) bersifat positif sebesar 0,019 maka bisa diartikan bahwa jika *variable* X1 meningkat maka *variable* Y1 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi *variable* (X2) bersifat positif sebesar 0,190 maka bisa diartikan bahwa jika *variable* X2 meningkat maka *variable* Y1 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi *variable* (Y2) bersifat positif sebesar 0,210 maka bisa diartikan bahwa jika *variable* Y2 meningkat maka *variable* Y1 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Persamaan Regresi yang diperoleh untuk Y2, yaitu:

$$2.435 + 1.065 (X1) + 0.983 (X2)$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2.435 maka bisa di artikan jika *variable independent* bernilai 0 (konstan) maka *variable independent* bernilai 2.435
- Nilai koefisien regresi *variable* (X1) bersifat positif sebesar 1.065 maka bisa diartikan bahwa jika *variable* X1 meningkat maka *variable* Y2 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi *variable* (X2) bersifat positif sebesar 0,983 maka bisa diartikan bahwa jika *variable* X2 meningkat maka *variable* Y2 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

V. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PLTU Asam-Asam. Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja yang terlalu berat cenderung menurunkan kinerja jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai. Kompensasi sebagai variabel intervening memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja, terbukti dengan kontribusi simultan sebesar 54,4%. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya memotivasi karyawan untuk tetap produktif tetapi juga membantu mereka mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja berisiko tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang tiada henti, serta kepada pihak PLTU Asam-Asam yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada keluarga, teman-teman, dan rekan sejawat atas doa dan semangat yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

Referensi

- [1] and K. B. Stephen Robbins P, Tim Judge, *Essentials of organizational behaviour*. Canada: Pearson, 2016.
- [2] S. R. Tomas Edin S. Ndruru, Miska Irani Tarigan, Saut Purba, "Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Medan Sunggal," *J. Kumpul. Karya Ilm. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 234–241, 2024.
- [3] R. F. Jannah, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)," *Jimfeb*, vol. 9, no. 2, pp. 1–10, 2021.
- [4] H. Jelatu, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar," vol. 1, no. 1, 2024.
- [5] D. Saputra and J. Fernos, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang," *J. Publ. Ilmu ...*, vol. 2, no. 2, 2023.
- [6] M. Z. A. W. Zhau, "Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation The Effect Of Work Environment On Employee Job Satisfaction With Work Communication As Intervening Variables (Case Study On Civil Servants In Australian Medical And Health Department)," *Medalionjournal*, 2022.
- [7] J. Z. and A. Costinot, "Medical Research, Nursing, Health And Midwife Participation The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study On Community Empowerment For Helath Service Employees At California District)," *Medalion J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–32, 2022.
- [8] M. Farhan Simanjuntak and A. Frimayasa, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta," *J. Portofolio J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 258–269, 2023.
- [9] A. Maghfira, K. Joesyiana, and A. R. Harahap, "Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar," *J. Pajak dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 13–19, 2023.
- [10] P. D. Jomuad *et al.*, "Teachers' workload in relation to burnout and work performance," *Int. J. Educ. Policy Res. Rev.*, vol. 8, no. 2, pp. 48–53, 2021.
- [11] Milliana, Andry Stephannie Titing, and H. Hendrik, "the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance," *Multifinance*, vol. 1, no. 2, pp. 81–94, 2023, doi: 10.61397/mfc.v1i2.48.
- [12] B. A. M. P. Simangunsong, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *J. Bisnisman Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 62–76, 2023, doi: 10.52005/bisnisman.v4i3.119.
- [13] H. A. H. Al Haddad, A. Soleh, and Y. I. Abi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna," *J. Multidisiplin Dehasen*, vol. 2, no. 1, pp. 48–57, 2023, doi: 10.37676/mude.v2i1.3598.
- [14] M. Almansa Fitra, I. Indrayani, A. Andykhatria, S. Syahril, H. Hutasoit, and I. Wayan Catra Yasa, "Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District," *Int. J. Soc. Sci. Educ. Econ. Agric. Res. Technol.*, vol. 1, no. 4, pp. 207–216, 2022, doi: 10.54443/ijset.v1i4.23.
- [15] Z. Juli Arsismen Sari, Yulasmri, "Kinerja Guru : Lingkungan Kerja , Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA Negeri," vol. 1, no. 2, pp. 342–352, 2024.
- [16] John Zysman and Alexander, "The Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Incentives As Intervening Variables (Case Study of Medical Doctor and Nurses in California District)," *Medalion J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 1, no. 4, pp. 147–155, 2020, doi: 10.59733/medalion.v1i4.60.
- [17] S. P. Pandapotan Sitompul, Watalina Sihombing, Anitha P. Tinambunan, "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tunas Cahaya Mandiri Widyatama

- Medan," *J. Kumpul. Karya Ilm. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 131–143, 2024.
- [18] L. P. Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Situbondo," *J. Mhs. Entrep.*, vol. 4, no. 1, pp. 99–112, 2025.
- [19] Arnaud Costinot and Mohsen Bahmani-Oskooee, "the Influence of Work Discipline and Work Spirit on Medical Employee Performance in the Women'S Empowerment Office of Population Control and Family Planning in the City of Texas," *Medalion J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 4, no. 2, pp. 41–48, 2023, doi: 10.59733/medalion.v4i2.71.
- [20] Jonathan Sarwono, "Mengenal Path Analysis : Sejarah, pengertian dan Aplikasi," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 11, no. 2, p. 287, 2011.
- [21] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang, Edisi 8. Semarang, 2016.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.