

Jurnal JMPIS_Haziki Abduh_Revisi.docx

by Turnitin Official

Submission date: 06-Feb-2025 01:13PM (UTC+0100)

Submission ID: 2581152875

File name: Jurnal_JMPIS_Haziki_Abduh_Revisi.docx (206.3K)

Word count: 3618

Character count: 23468

Peran Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening

Haziki Abduh¹, Sriyono^{2*}, Supardi³

¹Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia, ziki.abduh@gmail.com.

²Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia, sriyono@umsida.ac.id.

³Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia, supardi@umsida.ac.id.

15

Corresponding Author: sriyono@umsida.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to evaluate the influence of work environment and workload on employee performance at PLTU Asam-Asam, while compensation is an intervening variable. This study uses a quantitative method that uses path analysis techniques to evaluate the cause-and-effect relationship between 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. To improve employee performance, this study shows that the management of a healthy work environment and fair compensation is essential, especially in high-risk industries such as power plants*

5

Keyword: Work Environment, Workload, Employee Performance, Compensation, Intervening

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PLTU Asam-Asam, adapun kompensasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan teknik analisis jalur untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara 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. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, studi ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang sehat dan kompensasi yang adil sangat penting, terutama di industri berisiko tinggi seperti pembangkit listrik.

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

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja serta beban kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Adapun Beban kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja dan motivasi, tetapi lingkungan kerja yang nyaman dan produktif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas (Stephem Robbins P, Tim Judge, 2016). Kinerja karyawan mengambil peran yang sangat penting dalam implementasikan 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 (Tomas Edin S. Ndruru, Miska Irani Tarigan, Saut Purba, 2024). 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 beberapa faktor mempengaruhi kinerja, seperti tempat kerja, beban kerja, dan kompensasi (Jannah, 2021). Penelitian ini sangat penting 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 di lakukan. 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* (Jelatu, 2024).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dapat menjadi tinggi dan rendah yaitu lingkungan kerja *toxic* dapat membuat kinerja karyawan menurun dalam artian sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya (Jelatu, 2024). Pada penelitian Dio Saputra dan Jhon Fernos (2023), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Saputra & Fernos, 2023). 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* (Zhau, 2022). Menurut penelitian sebelumnya, lingkungan kerja yang baik, yang mencakup sarana dan fasilitas perusahaan, juga dapat berkontribusi pada lingkungan sosial. Rekan kerja yang positif dapat membantu karyawan mengurangi beban kerja, 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 (Costinot, 2022). *Human resource* dalam perusahaan perlu melakukan evaluasi pembagian terhadap beban kerja agar terjadi keseimbangan beban kerja antar pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai beban kerja yang optimal, perlu dilakukan analisis beban kerja yang menyeluruh. Jika tidak, ini akan mengakibatkan penurunan kinerja kerja karyawan (Farhan Simanjuntak & Frimayasa, 2023). 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 (Maghfira et al., 2023). Menurut penelitian Perliti D. Jomuad, dkk (2021) mengatakan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja karyawan karena memberikan tuntutan kerja yang melampaui kemampuan karyawan (Jomuad et al., 2021). Dengan memberikan kompensasi sebagai apresiasi atas pencapaian karyawan dapat menjadi motivasi yang mendorong kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya (Milliana et al., 2023).

Tekanan beban kerja dapat meningkat. Karena beban kerja yang terlalu besar tidak diimbangi dengan kompensasi yang cukup, kinerja karyawan akan terpengaruh (Simangunsong, 2023). Di era sekarang banyak karyawan yang mampu bekerja dalam tekanan dikarenakan kompensasi yang dijanjikan perusahaan tergolong cukup tinggi dan mencukupi kebutuhan karyawan (Haddad et al., 2023). Perusahaan terlibat secara aktif dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas tinggi dan profesional, berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Almansa Fitra et al., 2022).

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 (Juli Arsismen Sari, Yulasmri, 2024). Untuk membuat sistem kompensasi yang adil, manajemen harus melakukan "evaluasi kerja". Evaluasi ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan, usaha, tanggung jawab, dan lainnya dari kontribusi karyawan untuk menentukan kinerja minimum dan menetapkan kompensasi yang sesuai (John Zysman & Alexander, 2020). Dengan kompensasi yang dibayarkan, perusahaan berharap karyawan mendapatkan lebih banyak pekerjaan dan lebih banyak peningkatan. Semua uang yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan disebut kompensasi (Pandapatan Sitompul, Watalina Sihombing, Anitha P. Tinambunan, 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja di tempat kerja. Bagaimanapun, setiap perusahaan pasti ingin menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk setiap pekerja. Ini membuat jobdesk tidak terlalu berat. 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 berfungsi sebagai perantara antara kondisi kerja seorang pekerja dan beban kerja, dan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja (Sari, 2025). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, banyak karyawan yang mampu bekerja dalam tekanan asal kompensasi yang di dapatkan setimpal dengan beban kerja yang di lakukan.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti mengumpulkan data untuk menunjukkan hubungan dan pengaruh antara variabel. Pada penelitian ini menggunakan *path analysis* yaitu sebagai perpanjangan dari analisis regresi ganda, namun dalam menentukan hubungan sebab akibat, analisis jalur yang bersifat mandiri berbeda dari metode statistik (Jonathan Sarwono, 2011). 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 dilakukan dengan menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data penelitian ini berasal dari survei yang dilakukan terhadap 181 pekerja PLTU asam-asam. 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

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara tertulis kepada karyawan PLTU Asam-asam. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Data sekunder adalah laporan perusahaan seperti perhitungan FTE, laporan STO, dan laporan kinerja karyawan tahun 2023–2024.

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 ~~Uji~~ berganda serta uji hipotesis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan setiap variable penelitian secara individual. Adapun pendapat yang berbeda mengenai analisis deskriptif yaitu teknik yang digunakan dalam mengevaluasi seberapa baik tolak ukur yang telah ditetapkan memenuhi variabel yang diteliti.

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:

$$\begin{aligned}Y_1 &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Y_2 + e_1 \\Y_2 &= a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e_2\end{aligned}$$

Keterangan:

Y₁ : Kinerja Karyawan

Y₂ : Kompensasi

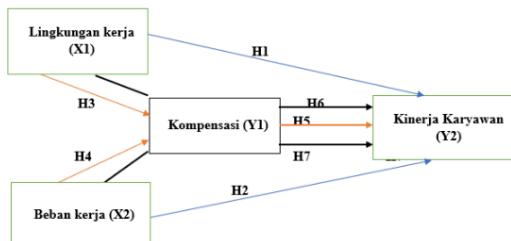
X₁ : Lingkunga Kerja

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. pertama, uji-t, atau uji regresi parsial, akan menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen pada variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan level signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Setelah itu, uji f akan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien determinasi, ~~Uji~~ terakhir, menunjukkan persentase dari pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi pada 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 (Imam Ghazali, 2016).



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Hipotesis¹

- H1 : Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU asam-asam
- H2 : Apakah terdapat pengaruh antar beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU asam-asam
- H3 : Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kompensasi PLTU asam-asam
- H4 : Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kompensasi PLTU asam-asam
- H5 : Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PLTU asam-asam
- H6 : Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PLTU asam-asam melalui kompensasi sebagai *variable intervening*
- H7 : Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PLTU asam-asam melalui kompensasi sebagai *variable intervening*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* yang dapat diartikan sebagai perpanjangan dari analisis regresi berganda. Penggunaan perangkat lunak SPSS mempermudah pengolahan data dan memberikan penjelasan tentang variabel yang digunakan dalam penelitian. 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 menggambarkan data yang dikumpulkan untuk setiap variabel.

¹⁹
Tabel 1. Hasil Uji t1

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1.214	.932	.2.589 .001
	Lingkungan.Kerja(X1)	.019	.074	.125 .342 .041
	Beban.Kerja(X2)	-.190	.091	-.122 1.083 .039
	Kompensasi(Y2)	.210	.068	.190 1.091 .002

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 0,041 di bawah 0,05, serta nilai t hitung 0,342 di bawah tabel 1,65351. Kemudian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya pengaruh variabel X1 terhadap Y2. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y1).

Pengujian Hipotesis Ke-dua (H2)

Nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y1 yaitu 0,039 dibawah 0,05 serta nilai t hitung 1,083 dibawah tabel 1,65351. Kemudian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh X2 terhadap Y1. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1).

Pengujian Hipotesis Ke-lima (H5)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Y2 terhadap Y1 yaitu sebesar 0,002 < 0,05 serta nilai t hitung 1,091 < tabel 1,65351. Kemudian dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang artinya terdapat pengaruh Y2 terhadap Y1. Maka dengan itu berdasarkan hasil uji-t disimpulkan bahwa variable kompensasi (Y2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y1).

Tabel 2. Hasil Uji t 2

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2,435	,854	1,893	,023
	Lingkungan.Kerja(X1)	,965	,194	,873	,1280
	Beban.Kerja(X2)	,983	,035	,322	,1,020
A. Dependent variable: Kompensasi(Y2)					

Pengujian Hipotesis Ke-tiga (H3)

Variabel lingkungan kerja (X1) mempengaruhi Kompensasi (Y2) secara parsial, karena nilai sig. untuk pengaruh variabel X1 terhadap Y2 adalah 0,021 dibawah 0,05 dan nilai t hitung 1,280 lebih besar dari tabel 1,65351. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y2. Berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja (X1) mempengaruhi Y2.

Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Seper yang diketahui, nilai sig. untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y2 adalah 0,045 kurang dari 0,05, dan nilai t hitung adalah 1,020 kurang dari tabel 1,65351. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y2 ada. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji-t, dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kompensasi (Y2).

Tabel 3. Hasil Uji t 3

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	6,783	,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)

Sudah diketahui bahwa H6 diterima, yang berarti ada pengaruh intervensi X1*Y2 terhadap Y1. Nilai sig. untuk pengaruh X1*Y2 terhadap Y1 adalah 0,027 < 0,05, dan nilai t hitung adalah 1,578 < tabel 1,65351.

Pengujian Hipotesis Ke-tujuh (H7)

Nilai sig. untuk pengaruh $X_2^*Y_2$ terhadap Y_1 adalah $0.000 < 0.05$, serta nilai t hitung $1.490 < \text{tabel } 1.65351$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa H7 dapat diterima dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penghalang $X_2^*Y_2$ terhadap Y_1 .

¹¹
Tabel 4. Hasil Uji f 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.284	3	5.428	1.773
	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 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel X1, X2, dan Y2 terhadap Y secara bersamaan yaitu $0.001 < 0.05$, serta nilai hitung F adalah 1.773 lebih besar dari F tabel 2.66. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1, X2, dan Y2 terhadap Y secara bersamaan ada.

¹²
Tabel 5. Hasil Uji f 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.284	4	25.428	41.877
	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

¹³
Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi terhadap pengaruh X1, X2, Y2, X1*Y2, dan X2*Y2 secara bersamaan terhadap Y1 adalah $0.000 < 0.05$, serta nilai hitung F adalah 41.877 lebih besar dari F tabel 2.66. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersamaan antara X1, X2, Y2, X1*Y2, dan X2*Y2 terhadap Y1.

¹⁴
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 menunjukkan nilai R square sebesar 0.514, yang menunjukkan pengaruh total variable terhadap variable Y1 sebesar 54,4%.

¹⁵
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:

$1.214 + 0.019X_1 - 0.190(X_2) + 0.210(Y_2)$

1. Jika variable independen bernilai 0 (konstan), maka variable independen bernilai 1.214.
2. Jika nilai koefisien regresi variable (X1) positif sebesar 0,019, maka jika variable X1 meningkat maka variable Y1 juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Jika nilai koefisien regresi variable (X2) positif sebesar 0,190, maka jika variable X2 meningkat bisa disimpulkan juga bahwa jika variable X2 meningkat kemungkinan variable Y1 juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi variable (Y2), nilai positif sebesar 0,210, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Y1 akan meningkat jika Y2 meningkat dan sebaliknya.

Persamaan Regresi yang diperoleh untuk Y2, yaitu:

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

⁴

1. Nilai konstanta 2.435 menunjukkan bahwa jika variable independen bernilai 0 (konstan), kemungkinan variable independen juga bernilai 2.435.
2. Nilai koefisien regresi pada variable (X1) bernilai positif sebesar 1.065 sehingga menunjukkan kesimpulan jika variable X1 meningkat, maka variable Y2 juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi pada variable (X2) bernilai positif sebesar 0,983 sehingga menghasilkan kesimpulan jika variable X2 meningkat, maka variable Y2 juga akan meningkat, begitu pun juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PLTU Asam-Asam. Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja, sementara beban kerja yang terlalu berat cenderung menurunkan kinerja kecuali 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.

REFERENSI

- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(4), 207–216. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i4.23>
- Costinot, J. Z. and A. (2022). 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 JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://medalionjournal.com/>
- Farhan Simanjuntak, M., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269. <https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/view/187>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDÉ)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Imam Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang, Edisi 8.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. *Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- John Zysman, & Alexander. (2020). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH INCENTIVES AS INTERVENING VARIABLES (Case Study of Medical Doctor and Nurses in California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(4), 147–155. <https://doi.org/10.59733/medalion.v1i4.60>
- Jomuad, P. D., Mabelle Antiquina, L. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48–53.
- Jonathan Sarwono. (2011). Mengenal Path Analysis : Sejarah, pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 287. <https://media.neliti.com/media/publications/98454-ID-mengenal-path-analysis-sejarah-pengertia.pdf>
- Juli Arsismen Sari, Yulasmii, Z. (2024). *KINERJA GURU: LINGKUNGAN KERJA , KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMA NEGERI*. 1(2), 342–352.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Milliana, Andry Stephanie Tititing, & Hendrik, H. (2023). the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Pandapotan Sitompul, Watalina Sihombing, Anitha P. Tinambunan, S. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1), 131–143.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu* ..., 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Sari, L. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 4(1), 99–112.
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v4i3.119>
- Stephem Robbins P, Tim Judge, and K. B. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson.
- Tomas Edin S. Ndruru, Miska Irani Tarigan, Saut Purba, S. R. (2024). PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SUNGGAL. *Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(2), 234–241.
- Zhau, M. Z. A. W. (2022). 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*. <https://medalionjournal.com/>

15%
SIMILARITY INDEX

13%
INTERNET SOURCES

19%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----|--|-----|
| 1 | digilib.uinsby.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 2 | Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi
Swasta Indonesia
<small>Student Paper</small> | 1 % |
| 3 | adoc.pub
Internet Source | 1 % |
| 4 | Calistha Bunga Friescilla, Ajat Sudrajat.
"Pengaruh Faktor Psikologis terhadap
Keputusan Pembelian pada Toko Senja
Kosmetik, Karawang", Jurnal Perspektif, 2024
<small>Publication</small> | 1 % |
| 5 | sociora.lkd-pm.com
Internet Source | 1 % |
| 6 | jea.ppj.unp.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 7 | Submitted to President University
<small>Student Paper</small> | 1 % |
| 8 | Submitted to Universitas Nasional
<small>Student Paper</small> | 1 % |
| 9 | core.ecu.edu
Internet Source | 1 % |
| 10 | Andi Haslindah, Ilham Idrus, Saldi Saldi.
"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KARATERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN CV. AINUN | 1 % |

BATARA GURU", Journal Industrial Engineering
& Management (JUST-ME), 2021

Publication

-
- 11 Submitted to University of Northumbria at Newcastle 1 %
Student Paper
- 12 jiip.stkipyapisdompu.ac.id 1 %
Internet Source
- 13 Submitted to Keimyung University 1 %
Student Paper
- 14 Submitted to Universitas Putera Batam 1 %
Student Paper
- 15 journal.areai.or.id 1 %
Internet Source
- 16 jurnalfe.ustjogja.ac.id 1 %
Internet Source
- 17 repository.metrouniv.ac.id 1 %
Internet Source
- 18 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya 1 %
Student Paper
- 19 openjournal.unpam.ac.id 1 %
Internet Source
- 20 Enggar Nursasi, Anggit Wasisto, Siti Munfaqiroh. "PENGARUH ARUS KAS OPERASI, LABA AKUNTANSI DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI", JOURNAL of APPLIED BUSINESS and BANKING (JABB), 2024 1 %
Publication
- 21 Submitted to Universitas Negeri Jakarta 1 %
Student Paper
-

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		