

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALIMIAS BINTANG PRATAMA CABANG LOMBOK TENGAH

Khaerul Hadi, Baiq Nurul Hidayah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

adichibar@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to investigate the influence of work load variable, work environment and compensation toward employee performance, and to know the variable that have dominant effects on employee performance in PT. Kalimias Bintang Pratama Branch of Central Lombok. The population in this research is employees in PT. Kalimias Bintang Pratama Branch of Central Lombok. The quantity of samples that taken was 30 peoples. Data collection techniques using questionnaires, and data analysis using multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis show that simultaneously of the three indicators of independent variables significantly have effects of employees performance in PT. Kalimias Bintang Pratama Branch of Central Lombok. In accordance with partial, the workload, work environment and compensation have positive and significant effects on the performance of employees at PT. Kalimias Bintang Pratama Branch of Central Lombok.

Keywords: *work load, working environment, compensation, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT Kalimias Bintang Pratama dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Menurut (Derry Dessler, 2011: 31), Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Salah satu strategi dalam peningkatan kinerja adalah SDM adalah adanya penerapan beban kerja, dimana dengan adanya beban kerja karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya. Menurut (Hart dan Straveland Tarwaka, 2011:106), bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan selalu mempunyai suatu strategi tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukan tiap harinya. Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang multinasional yang profesional dan mandiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memerhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Tetapi beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Perusahaan PT. Kalimias Bintang Pratama memberikan beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja yang lama dan kurangnya jam istirahat yang diberikan, hal ini tentunya menjadi beban kerja pada karyawan PT. Kalimias Bintang Pratama. Perusahaan memiliki beragam aktivitas di dalamnya yang disebut sebagai pekerjaan. Setiap pekerjaan tersebut masing-masing mempunyai beban yang mendasari pekerjaan dan membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Kesesuaian beban kerja yang diatur dan ditargetkan oleh manajemen organisasi merupakan hal yang penting.

Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap unit operasi usaha.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter SDM yang dimiliki perusahaan serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki SDM perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja perusahaan juga menjadi buruk. Secara keseluruhan dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak produktif.

Selain beban kerja lingkungan kerja juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mudah membuat karyawan jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi

kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya kinerja kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

Lingkungan Kerja yang tidak kondusif pada PT. Kalimias Bintang Pratama membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena selain tempatnya yang kurang strategis, ruang kerja yang sempit dan tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, serta keadaan tempat kerja yang kurang bersih dan tata penempatan barang-barang yang kurang diperhatikan tempatnya sehingga terlihat menumpuk membuat lingkungan kerja menjadi tidak enak untuk dilihat karyawan maupun kostumer. Hal tersebut dapat memicu turunnya kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama, karena merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka. Indikator yang mempengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Menurut keterangan dari salah satu sales marketing pada PT. Kalimias Bintang Pratama, mengungkap masalah kompensasi yang terjadi pada PT. Kalimias Bintang Pratama jika seorang karyawan tidak dapat memenuhi target penjualan maka mereka tidak mendapatkan bonus apapun. Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama (KPB), dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang diberikan, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Berdasarkan hal diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan terdapat faktor yang membuat menurunnya kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari kinerja perusahaan dan hasil kerja karyawan pada PT. KPB yang dapat digambarkan melalui pencapaian target dan realisasi penjualan produk pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Pendapatan Penjualan
PT. Kalimias Bintang Pratama Tahun 2015 s/d 2017

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2017	720.000.000	540.325.000	77%
2016	720.000.000	493.250.000	69%
2015	720.000.000	576.000.000	80%

Sumber: Data primer, 2017

Tabel 1 menunjukkan target pendapatan penjualan selama satu tahun adalah sebesar Rp.720.000.000 tetapi pada tahun 2017 hanya terealisasi Rp.540.325.000 dan memperoleh persentase sebesar 77% dan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar Rp.493.250.000 dan memperoleh persentase sebesar 69% dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2015 sebesar Rp.576.000.000 dan memperoleh persentase sebesar 80%.

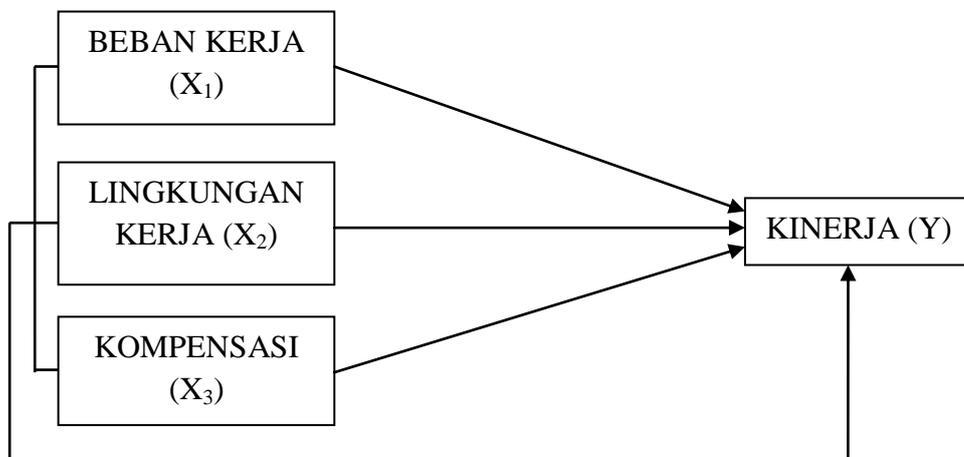
Karyawan atau pegawai di suatu perusahaan merupakan unsur yang penting karna karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai Di dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang penting, yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk PT. Kalimias Bintang Pratama, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan adalah 1). Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama? 2). Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama? 3). Manakah dari beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama?

Rerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu beban kerja lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan kerangka berfikir, skema/model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Diduga bahwa pengaruh beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama.

H2: Diduga bahwa pengaruh beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama.

H3: Diduga bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan..

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 30 orang, sisanya tidak dijadikan sampel karena satu orang sebagai pimpinan, satu orang sebagai satpam, 5 orang sebagai admin gudang dan 11 orang sebagai junior sales marketing tidak dijadikan sampel karena masih sales baru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling purposive*. *Purposive Sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Beban Kerja (X_1). Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksud adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu pada PT. KBP. Lingkungan Kerja (X_2). Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di PT. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan PT. KBP.

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh karyawan PT. KBP mulai dari tingkat-tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, diskripsi pekerjaan tiap departemen,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang akan diukur. Adapun hasil pengujian validitas dengan dibantu program SPSS sebagai berikut:

Variabel beban kerja, dari 4 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X_1) koefisien korelasi (r_{Hitung}) berkisar antara 0.732 sampai dengan 0.905 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X_1) valid.

Lingkungan Kerja, dari 5 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X_2) koefisien korelasi (r_{Hitung}) berkisar antara 0.736 sampai dengan 0.824 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X_2) valid.

Kompensasi, dari 5 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X_2) koefisien korelasi (r_{Hitung}) berkisar antara 0,653 sampai dengan 0.822 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X_3) valid.

Kinerja, dari 5 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X_2) koefisien korelasi (r_{Hitung}) berkisar antara 0,722 sampai dengan 0.848 lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,30 artinya bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X_3) valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,822	0,6	Reliabel
2	Lingkungan	0,797	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,795	0,6	Realibel
4	Kinerja	0,802	0,6	Reliabel

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua maka dilakukan uji t yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini kriteria dalam melakukan

uji t adalah jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

No	Variabel	Nilai t Hitung	Signifikansi	Nilai t Tabel	Keterangan
1	Beban	3,407	0.002	2,055	Signifikan
2	Lingkungan	7,826	0.000	2,055	Signifikan
3	Kompensasi	5,002	0.000	2,055	Signifikan

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVAa

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.139	3	268.380	134.032	.000b
	Residual	52.061	26	2.002		
	Total	857.200	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN, BEBAN

Melihat nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai lebih besar dari F tabel yaitu $134,032 > 2,98$. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.001	2.218		.001	1.000
	BEBAN	.369	.108	.369	3.407	.002
	LINGKUNGAN	.632	.081	.659	7.826	.000
	KOMPENSASI	.566	.137	.510	5.002	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel beban kerja (X_1) adalah 0,369, lebih besar dari koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,632, kompensasi (X_3) adalah sebesar 0,566. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan diatas, maka didapatkan hasil pada pengujian parsial bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,407 > 2,055$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. (Komaruddin, 1996:235), mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses

untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan.

Secara teoritis hasil ini didukung oleh penelitian Dani Praditya (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di dapat indikasi yang rendah pada variabel beban kerja pada indikator pencapaian target, kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden dari pencapaian target karena karyawan masih tidak bias memenuhi target produksi perusahaan misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu produk, kerapian hasil cetak. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari karyawan tidak optimal/menurun. Kinerja karyawan akan optimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7,826 > 2,055$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta lingkungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Menurut (Danang Sunyoto, 2012:43), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Secara teoritis hasil ini didukung oleh penelitian Farikha Nur Hasanah (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bagus maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,002 > 2,055$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan memperoleh kinerja yang baik. (Notoadmojo, 2003) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Secara teoritis hasil ini didukung oleh penelitian Mahanto Prayuda (2017), Menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $134,032 > 2,98$. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini terjadi Karena setiap karyawan di pengaruhi oleh beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan sesuai seperti apa yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan hasil dari analisis pada koefisien determinasi (Adjusted R^2 square) adalah sebesar $0,932$. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari beban kerja,

lingkungan dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen sudah tinggi. Selanjutnya sisa dari nilai adjusted R *square* yaitu sebesar 0,068 adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Febri Furqon (2015), yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menemukan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan hasil dari analisis pada koefisien beta atau dominan menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan terdapat pada variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* masing-masing variabel bebas yang tertinggi yaitu variabel bebas lingkungan kerja (X_2) dengan nilai *unstandardized coefficient* sebesar 0,632 dan nilai dua variabel bebas lainnya yang lebih kecil yaitu variabel beban kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) dengan nilai *unstandardized coefficient* sebesar 0,108 dan 0,566.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dilihat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.
3. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. Karena tanda positif ini berarti apabila kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah
5. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja pada indikator usia mendapatkan penilaian rendah dari responden, dan variabel lingkungan kerja pada indikator penerangan lampu mendapatkan penilaian rendah dari responden, dan variabel kompensasi pada indikator tunjangan transportasi mendapatkan penilaian rendah dari responden, oleh karena itu, bagi pimpinan PT. Kalimias Bintang Pratama disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya dan memperhatikan penerangan lampu di ruang kerja karyawan agar mereka lebih nyaman bekerja dan memperhatikan tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan lebih giat bekerja lagi.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja, dan motivasi kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, N. 2000. "Metodologi ergonomi. Monograf yang diperbanyak oleh program studi ergonomi dan fisiologi kerja". Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Artadi, F.F. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Christiyono, M.P. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Danuarta, A. 2015. Kompensasi Menurut Para Ahli (On-Line) <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kompensasi-menurut-para-ahli.html>
- Dressler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Setiawan, D.P. 2016. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Sekaran, Uma 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Selemba Empat.
- Simanjuntak, Markus (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kopertis wilayah I medan. TESIS. Medan : Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. "Statistika Untuk Penelitian". Cetakan Kedua Belas, Alfabeta, Bandung. <http://asiabusinesscentre.blogspot.com/2012/07/teknik-pengambilan-sampel.htm>.
- Sujarwanto, 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutoyo, 2016. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah". Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko, 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta.