

ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITOKO BAHAN BANGUNAN SAHABAT NGANJUK

Selvi Adilia Putri¹, Dhiyan Septa Wihara², Poniran Yudho Leksono³

^{1,2,3}Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan, No.76 Kota Kediri Jawa Timur
selviadiliaputri28@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 09/08/2023

Tanggal Revisi : 12/08/2023

Tanggal diterima: 16/08/2023

Abstract

The goal of this study is to determine whether (1) compensation has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store employees. (2) The environment has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (3) Workload has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (4) Compensation, atmosphere, and workload all have a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. Employees of the Sahabat of Nganjuk Building Materials Store were the subjects of this study. The total sampling approach was used in this investigation, which yielded 40 respondents. Multiple linear regression become used to have a look at the facts the use of the SPSS Version 26 tool. (1) Partial remuneration has a substantial effect on the performance of employees at the Nganjuk Sahabat Building Materials Store, according to the findings of this study. (2) The environment has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (3) Workload has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (4) Compensation, atmosphere, and workload all have a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel.

Keywords: compensation, environment, workload, performance

Abstrak

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah (1) Kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (2) Lingkungan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (3) Beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (4) Kompensasi, suasana, dan beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. Karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk menjadi subyek penelitian ini. Pendekatan total sampling digunakan dalam penelitian ini, yang menghasilkan 40 responden. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji data menggunakan alat SPSS Versi 26. (1) Remunerasi secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat, sesuai temuan penelitian ini. (2) Lingkungan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (3) Beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (4) Kompensasi, suasana, dan beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat.

Keywords: kompensasi, lingkungan, beban kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Seiring kondisi perekonomian bangsa yang terus membaik, Sektor bahan bangunan di Indonesia berkembang secara signifikan. Karena unsur bangunan seperti sarana dan prasarana infrastruktur merupakan unsur pokok dalam pembangunan fisik, maka kesejahteraan penduduk berdampak signifikan terhadap pertumbuhan industri. Akibatnya, pertumbuhan industri real estate dapat dilihat dari kebutuhan bahan bangunan yang terus meningkat setiap tahunnya. Sumber daya manusia yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan permintaan dalam bisnis. Proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah terkait ekuitas dikenal sebagai MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) [1]. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, Anda dapat

meningkatkan produktivitas karyawan Kinerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang telah dia selesaikan tergantung pada bagaimana dia melakukannya selama bekerja. [2]. Kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan pertimbangan lainnya merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang diberikan untuk karyawan. [3].

Semua penghasilan yang diperoleh karyawan baik berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikenal sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada usaha [4]. Hal ini di dukung oleh penelitian Nugraha (2018), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cargill Tropical Palm [5]. Menurut temuan penelitian, kompensasi merupakan faktor utama dalam seberapa baik kinerja karyawan.

Adapun Kinerja juga dapat disebabkan dengan Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan kesesuaian alat-alat mereka [6]. Hal ini di dukung oleh penelitian Herlina (2020), dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Wisanggeni Yogyakarta [7]. Temuan tes menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Proses penghitungan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia disebut beban kerja. [8]. Hal ini di dukung oleh penelitian Rohman (2021), dengan judul pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil dari pengujian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10] Karena perusahaan yang sukses tidak dapat dipisahkan dari kinerja orang-orangnya, keinginan untuk kinerja karyawan yang hebat sebenarnya telah meresap ke dalam setiap bisnis. Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk merupakan usaha toko bangunan yang memproduksi dan menjual perlengkapan bahan bangunan/material. Perusahaan/industri ini juga memiliki peran serta tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan kinerja karyawan.

Namun saat ini toko Bahan Bangunan Sahabat mengalami penurunan kinerja, hal ini disampaikan oleh pemilik toko bahwa kinerja karyawan menurun. Dan hasil survey pertama karyawan mengatakan kalau kompensasi yang diberikan kurang, lingkungan kerja yang kurang memadai, dan beban kerja yang terlalu berat yang dimaksud disini adalah target produksi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul "**Analisis Penerapan Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditoko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk**".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan angka dan rumus untuk mencoba menjawab masalah penelitian dikenal sebagai pendekatan kuantitatif. [9]. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, yang beralamat di Jl.Raya Kediri-Nganjuk No.85. Penentuan sampel Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel 40 responden. Dengan kriteria: 1) Karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, 2) Responden merupakan Karyawan tetap di Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen (koesioner), koesioner akan disebar kepada karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. dan di olah menggunakan SPSS 26. Cara analisis yang digunakan adalah uji instrumen, analisis regresi linier, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil dari uji analisis tersebut akan ditarik kesimpulan serta saran untuk perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas tabel 3.3 ialah uji instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $t_{hitung} > 0,05$.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor item	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	1	0,762	0,320	Valid
	2	0,622	0,320	Valid
	3	0,494	0,320	Valid
	4	0,435	0,320	Valid
	5	0,747	0,320	Valid
	6	0,759	0,320	Valid
	7	0,682	0,320	Valid
	8	0,731	0,320	Valid
Lingkungan kerja (X ₂)	1	0,616	0,320	Valid
	2	0,732	0,320	Valid
	3	0,603	0,320	Valid
	4	0,689	0,320	Valid
	5	0,587	0,320	Valid
	6	0,706	0,320	Valid
	7	0,739	0,320	Valid
	8	0,506	0,320	Valid
Beban kerja (X ₃)	1	0,536	0,320	Valid
	2	0,555	0,320	Valid
	3	0,495	0,320	Valid
	4	0,832	0,320	Valid
	5	0,690	0,320	Valid
	6	0,619	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,644	0,320	Valid
	2	0,663	0,320	Valid
	3	0,713	0,320	Valid
	4	0,663	0,320	Valid
	5	0,694	0,320	Valid
	6	0,743	0,320	Valid
	7	0,664	0,320	Valid
	8	0,789	0,320	Valid
	9	0,684	0,320	Valid
	10	0,684	0,320	Valid

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka bagan diatas dapat diartikan valid. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada indikator variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan sudah valid.

Uji Reliabelitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r alpha kritis	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Kompensasi	0,6	0,782	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,6	0,880	Reliabel
3	Beban kerja	0,6	0,751	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,6	0,927	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari perhitungan reliabilitas pada bagan 3.4 memperlihatkan angka Cronbach's Alpha semua variabel > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dijelaskan pada tabel 4.9 berdasarkan perhitungan program statistik SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows versi 26.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
Kompensasi	.644	.199	.310	3.233	.003
Lingkungan Kerja	.818	.162	.507	5.043	.000
Beban Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data Primer diolah 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa $Y = -26,370 + 0,644X_1 + 0,818 X_2 + 0,607X_3 +$ merupakan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil uji analisis. Berikut adalah implikasi dari persamaan regresi:

- Konstanta = -26.370 satuan.
Kinerja karyawan (Y) akan menjadi -26.370 satuan jika variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Beban Kerja (X₃) semuanya sama dengan 0..
- Koefisien X₁ = 0,644 satuan.
Jika lingkungan kerja (X₂) dan beban kerja (X₃) tetap dan tidak berubah, setiap penambahan 1 satuan variabel meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 satuan.
- Koefisien X₂ = 0,818 satuan
Setiap variabel lingkungan kerja (X₂) ditambahkan, dengan asumsi kompensasi (X₁) dan beban kerja (X₃) tetap, meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,818 satuan.
- Koefisien X₃ = 0,607 satuan.

- Setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja (X3), dengan asumsi remunerasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap, meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,607 satuan.
- e. Variabel yang menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien X_2 atau variabel lingkungan kerja yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,818 satuan.

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas pada penelitian ini, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,808	1,90603

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Nilai Adjusted R^2 adalah 0,808 berdasarkan temuan analisis pada Tabel 4.10 dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh remunerasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial tabel 4.11 pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
Kompensasi	.644	.199	.310	3.233	.003
Lingkungan Kerja	.818	.162	.507	5.043	.000
Beban Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Pengujian hipotesis 1

H_0 : β_1 = kompensasi tidak berpengaruh sig pada kinerja karyawan.

H_a : β_1 = kompensasi berpengaruh kuat sig pada kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,003 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 oleh bagan 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kompensasi < 5% yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

H_0 : β_2 = lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_2 = lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 pada bagan 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel lingkungan kerja < 5% yang menunjukkan H0 tidak diterima dan Ha diterima. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

H₀ : β_3 = beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_3 = Beban kerja memiliki pengaruh kuat sign terhadap kinerja karyawan.

Angka signifikan variabel beban kerja sebesar 0,000 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 pada bagan 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel beban kerja < 0,05 yang menunjukkan H0 tidak diterima dan Ha diterima. Beban kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil tes secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 4.12
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,313	3	202,771	55.814	0,000 ^b
	Residual	130,787	36	3,633		
	Total	739,100	39			

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Nilai signifikan sebesar 0,000 sesuai dengan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows versi 26 dan ditunjukkan pada tabel 5. Uji F variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki nilai signifikan 0,05, menolak H0 dan menerima Ha. Temuan concurrent test ini antara lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kompensasi sebesar 5% yang menunjukkan H0 tidak diterima dan Ha signifikasi. Pengujian ini menunjukkan secara statistik variabel kompensasi mampu mempengaruhi kuat pada kinerja karyawan. Akibatnya, kompensasi dapat dikatakan memainkan pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2017:57), Kompensasi adalah setiap dan semua pendapat yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau komoditas sebagai imbalan atas layanan mereka terhadap bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini di dukung oleh penelitian Nugraha (2018), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cargill Tropical Palm [5]. Menurut temuan penelitian, kompensasi merupakan faktor utama dalam

seberapa baik kinerja karyawan. Dan menurut Juliawan, dkk (2021) Kompensasi sampai tingkat tertentu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan [11].

Pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hipotesis kedua, lingkungan Toko Bahan Bangunan Sahabat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 4.11, variabel lingkungan memiliki angka sig sebesar 0%. Maka ini membuktikan uji t memiliki nilai signifikan 5% untuk faktor lingkungan, menolak H_0 dan menerima H_a . Studi ini memberikan bukti statistik bahwa lingkungan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa lingkungan secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Jika lingkungan sejalan dengan kemampuan yang diberikan kepada organisasi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Afandi (2018:52), Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan kesesuaian alat-alat mereka. Hal ini di dukung oleh penelitian Herlina (2020), dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Wisanggeni Yogyakarta [7]. Temuan tes menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa suasana Toko Bahan Bangunan Sahabat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan variabel beban kerja adalah 0,000, sesuai Tabel 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa uji t variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,05, menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil pengujian ini menunjukkan secara statistik bahwa variabel beban mempengaruhi kuat pada kinerja karyawan. Dapat diklaim bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan yang diberikan kepada organisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Koesomowidjojo (2017), Praktik memperkirakan jumlah jam kerja yang akan dikeluarkan oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dikenal sebagai beban kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Rohman (2021), dengan judul pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil dari pengujian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10].

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut temuan mengevaluasi empat hipotesis, kompensasi, lingkungan, dan beban kerja semua memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.12, nilai yang berarti adalah 0%. Hal ini menunjukkan bahwa uji F variabel kompensasi, lingkungan, dan beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 5% menunjukkan bahwa H_0 tidak valid dan H_a signifikan. Oleh karena itu dikatakan kompensasi, lingkungan, dan batasan untuk mempekerjakan pegawai baru merupakan faktor yang signifikan dalam penurunan kinerja pegawai. Dengan nilai adjusted R square sekitar 0,808 atau dalam persentase, dapat dikatakan bahwa empat variabel independen dapat menjelaskan 80,8% pekerjaan seseorang, menurut koefisien Koefisien. Dari proporsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ada variabel tambahan yang dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan; Namun, variabel-variabel ini tidak termasuk dalam penelitian ini, dan jumlahnya sekitar 19,2%.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada masalah SDM, untuk seberapa besar berpengaruh kompensasi, lingkungan, dan beban kerja pada kinerja karyawan pada Toko Sahabat Bahan Bangunan Nganjuk. Berdasarkan temuan penelitian dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa: kompensasi secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang adil di Toko Bahan Bangunan Sahabat.

Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan di Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Suasana tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk juga akan meningkat. Beban kerja pada uji t memiliki sig pada kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Pemberian beban kerja yang standar dengan kemampuan karyawan serta pemberian alat dan saran bantu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semakin lengkap sarana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk juga akan meningkat. Kompensasi, lingkungan, beban kerja pada uji f memiliki signifikansi yang kuat pada kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi, lingkungan, serta beban kerja memiliki pengaruh kuat kinerja karyawan. Maka adanya kompensasi yang di berikan, lingkungan kerja yang nyaman, serta beban kerja yang standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.

Adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pemilik Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, mengenai kompensasi yang diberikan agar jauh lebih dipertimbangkan, serta lingkungan yang kondusif serta beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu/jam kerja yang ditentukan dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, mengingat masih adanya pengaruh variabel lain selain yang ada dalam penelitian ini yaitu 80,8% dan sisanya 19,2%, bisa dimasukan variabel lain misalnya: profesionalisme, komunikasi, pengalaman.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 10. Jakarta: PT Indeks, 2016.
- [2] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2016.
- [3] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada, 2017.
- [4] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [5] A. Nugraha and S. S. Tjahjawi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [6] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa, 2018.
- [7] V. Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Nusant.*, vol. 3, no. 1, pp. 46–55, 2020, doi: 10.51279/jan.v3i1.114.
- [8] Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2019.
- [10] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik," *J. Mhs. Manajemen, Vol. 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- [11] Andre Juliawan, R., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan . Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 6(1), 410–415. Retrieved from <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799>