



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

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

*Corresponding Author: 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*

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 (Stephem Robbins P, Tim Judge, 2016). 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 (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 kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi (Jannah, 2021). 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 pengoprasian 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 yang *toxic* membuat kinerja karyawan menurun dalam artian sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya (Jelatu, 2024). Pada penelitian Dio Saputra dan Jhon Fernos (2023), mengemukakan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kesinambungan yang searah dalam 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 factor yang di temukan dari *external* (Zhau, 2022). 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 (Costinot, 2022). *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 (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 Perlit D. Jomoad, dkk (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tidak terlalu memberikan tuntutan kerja diluar batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Jomoad 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 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 (Simangunsong, 2023). 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 (Haddad et al., 2023). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi merupakan sikap perusahaan yang aktif dalam mempersiapkan karyawan yang kompeten dan profesional (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, Yulismi, 2024). 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 (John Zysman & Alexander, 2020). Perusahaan mengharap 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 (Pandapotan Sitompul, Watalina Sihombing, Anitha P. Tinambunan, 2024).

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 (Sari, 2025). 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.

METODE

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 (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 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 di bagikan 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 di lakukan 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 di lakukan 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:

$$\begin{aligned} Y1 &= a + b1X1 + b2X2 + Y2 + e1 \\ Y2 &= a + bX1 + bX2 + e2 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y1 : Kinerja Karyawan

Y2 : Kompensasi

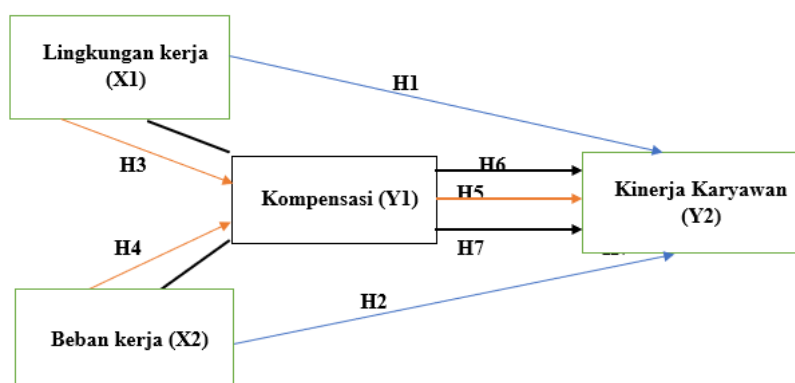
- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Beban Kerja
- a : Konstanta b1, b2, b3, b4

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

Selanjutnya akan di lakukan Uji hipotesis, yang mana akan di lakukan 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 presentase 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 (Imam Ghozali, 2016).



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel

Hipotesis :

- 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. 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					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
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 sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai t hitung $0.342 < \text{tabel } 1.65351$, sehingga dapat di simpulkan 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 $1.083 < \text{tabel } 1.65351$, sehingga dapat di simpulkan 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 $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.091 < \text{tabel } 1.65351$, sehingga dapat di simpulkan 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

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardized	Beta		
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.435	.854		1.893	.023
	Lingkungan.Kerja(X1)	.965	.194	.873	1.280	.021
	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 Kompensai (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 Kompensai (Y2).

Tabel 3. Hasil Uji t 3

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardized	Beta		
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.783	1.989		2.407	.001
	X1*Y2	1.254	.752	.255	1.578	.027
	X2*Y2	0.634	.752	.998	1.490	.000

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

		ANOVA ^a				
Model		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

ANOVA ^a						
Model		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:

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

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1.214 maka bisa di artikan jika *variable independent* bernilai 0 (konstan) maka *variable independent* bernilai 1.214.
2. 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.
3. 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.
4. 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:

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

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2.435 maka bisa di artikan jika *variable independent* bernilai 0 (konstan) maka *variable independent* bernilai 2.435
2. 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.
3. 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.

KESIMPULAN

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.

REFERENSI

- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatra, 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 (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Imam Ghozali. (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, Yulasmi, 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 Stepahnie Titing, & 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 Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 62–76. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.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/>