

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SADAWIRA YASA UTAMA BEKASI

Dwi Nurambarwati¹, Rini Wijayaningsih^{2*}, Agus Dharmanto³,

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

dwinawt22@gmail.com¹, rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id²,
agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³,

*corresponden author: rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Received : 1, Aug

Revised : 9, Aug

Accepted: 29, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang optimal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Sadawira Yasa Utama Bekasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 42 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.1.1.7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 8,595$; $p = 0,000$). Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,052$; $p = 0,000$), demikian pula lingkungan kerja ($t = 3,269$; $p = 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 53,932 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa 81,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 18,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

LATAR BELAKANG

Persaingan antarperusahaan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja yang optimal dapat mendukung produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

PT Sadawira Yasa Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan jasa pindahan, yang dalam kegiatan operasionalnya bergantung pada kinerja karyawan dalam proses pengemasan, pemindahan,

pengangkutan, hingga distribusi barang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala HRD PT Sadawira Yasa Utama pada April 2026, diketahui bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut terlihat dari keterlambatan pengiriman dan pengangkutan barang, belum sesuai pelaksanaan pekerjaan dengan deskripsi tugas, serta masih ditemukannya kesalahan pengiriman, kurangnya ketelitian dalam penanganan barang, dan keterlambatan administrasi dokumen.

Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan beberapa faktor, khususnya kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hasil pra-riset terhadap 42 karyawan menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling banyak dipilih sebagai faktor yang memengaruhi penurunan kinerja, yaitu sebesar 23,8%, kemudian beban kerja sebesar 19%, dan lingkungan kerja sebesar 14,3%. Selain itu, ditemukan bahwa sebagian karyawan menilai insentif belum sepenuhnya sebanding dengan beban pekerjaan, terjadi penumpukan tugas pada periode permintaan tinggi, serta terdapat kondisi lingkungan kerja seperti penerangan yang kurang merata, ruang penyimpanan yang sempit, dan tuntutan fisik dalam pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama Bekasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Gazali & Wahyuni (2021) menyebutkan bahwa kinerja diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Wandu et al. (2022) menekankan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak terlepas dari standar kerja dan dukungan perusahaan yang memengaruhi hasil kerja individu.

Menurut Gazali (2021), kinerja karyawan dapat diukur melalui hasil kerja yang mencerminkan pencapaian target individu serta kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Indikator kinerja mencakup ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: 1) Kuantitas Hasil Kerja, yaitu jumlah output atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. 2) Kualitas Hasil Kerja, yaitu ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. 3) Ketepatan Waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* atau jadwal yang telah ditentukan. 4) Inisiatif Kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan atau tanggung jawab tanpa harus menunggu instruksi. 5) Kedisiplinan, yaitu kepatuhan karyawan terhadap

aturan, prosedur, dan etika kerja yang berlaku di perusahaan. 6) Kerja Sama, yaitu kemampuan karyawan dalam berkolaborasi, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan rekan kerja maupun atasan. 7) Tanggung Jawab, yaitu mengukur sejauh mana karyawan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Menurut Sa'adah & Zaman (2023), kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas jasa dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga bisa bersifat non-finansial, misalnya pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan apresiasi dari atasan. Dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan proporsional, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi

Menurut Wijayaningsih (2021), pengelolaan kompensasi merupakan bagian penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Dalam konteks penelitian ini, indikator kompensasi mencakup beberapa aspek, yaitu: 1) Gaji, yaitu Pembayaran tetap yang diterima karyawan berdasarkan posisi dan tanggung jawab pekerjaan. 2) Tunjangan, yaitu insentif atau fasilitas tambahan yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. 3) Bonus dan insentif kinerja, yaitu Diberikan berdasarkan pencapaian target atau hasil kerja. 4) Keadilan kompensasi, yaitu Persepsi karyawan mengenai kewajaran dan kesesuaian kompensasi dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan.

Beban kerja merupakan total tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Widodo & Widiyawan (2021) menjelaskan bahwa beban kerja muncul ketika jumlah tugas melebihi kapasitas individu, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Syarvina & Nabila (2022) menilai bahwa beban kerja yang tidak seimbang menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berpotensi menurunkan kinerja individu.

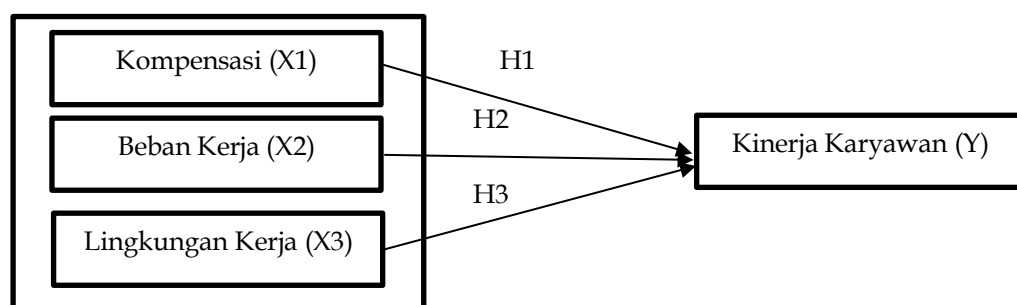
Menurut Cahya et al (2021) beban kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap volume, kesulitan, dan intensitas pekerjaan. Indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Indikator utama beban kerja antara lain yaitu: 1) Kesesuaian Jumlah Pekerjaan dengan Kemampuan Individu, yaitu menunjukkan sejauh mana jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kapasitas kerja karyawan. 2) Tingkat Kesulitan dan Kompleksitas Tugas, yaitu semakin tinggi tingkat kerumitan suatu pekerjaan, semakin besar tuntutan mental dan fisik yang diperlukan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian, keputusan cepat, atau keahlian khusus menandakan beban kerja yang lebih tinggi. 3) Pekerjaan Tambahan di Luar Tangung Jawab, yaitu beban kerja meningkat apabila karyawan harus menyelesaikan tugas tambahan yang bukan merupakan tanggung jawab utamanya. 4) Kelelahan Fisik dan Mental, yaitu kelelahan yang dirasakan setelah

menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator penting beban kerja. 5) Tekanan Waktu atau Teggat yang Ketat, yaitu penetapan target kerja dengan batas waktu tertentu dapat meningkatkan tekanan psikologis.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan performa karyawan. Jalaludin et al. (2022) menjelaskan bahwa aspek fisik seperti penerangan, ventilasi, dan kebersihan berperan besar dalam menjaga konsentrasi dan produktivitas. Iqbal (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan tertata meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

Menurut Jalaludin et al. (2022), lingkungan kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, dan hubungan sosial di tempat kerja. Indikator ini mencerminkan sejauh mana kondisi kerja mendukung kinerja individu maupun tim. Indikator utama lingkungan kerja antara lain, yaitu: 1) Kondisi Fisik Tempat Kerja yang Aman dan Nyaman, yaitu sejauh mana ruang kerja memiliki pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, dan tata ruang yang mendukung kenyamanan serta keamanan dalam bekerja. 2) Hubungan Kerja yang Humoris, yaitu hubungan yang baik antarpegawai maupun antara karyawan dengan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif. 3) Fasilitas Kerja yang Memadai, yaitu tersedianya peralatan kerja, sarana pendukung operasional, serta fasilitas pendukung lainnya menjadi penentu kelancaran pekerjaan. 4) Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yaitu penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, prosedur kerja aman, dan pencegahan risiko kerja. 5) Suasana Kerja yang Mendukung Motivasi, yaitu Suasana kerja yang penuh dukungan, penghargaan, dan keterbukaan dapat meningkatkan semangat, kepercayaan diri, serta motivasi kerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama Bekasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang diberikan kepada responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sadawira Yasa Utama Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik tersebut dipilih karena jumlah populasi penelitian relatif terbatas sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dan digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terhadap kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.7. Metode PLS-SEM dipilih karena dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten serta menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam satu model penelitian. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi inner model digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten dan mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value < 0,05, sehingga dapat diketahui apakah kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Konvergen

A. Outer Loading

Outer loading digunakan untuk mengukur kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan variabel penelitian, yaitu kompensasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Indikator dinyatakan

valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Julianti et al. 2024)). Hasil pengujian *outer loading* ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,927	Valid
	X1.2	0,918	Valid
	X1.3	0,926	Valid
	X1.4	0,938	Valid
	X1.5	0,915	Valid
	X1.6	0,914	Valid
	X1.7	0,910	Valid
	X1.8	0,901	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,906	Valid
	X2.2	0,864	Valid
	X2.3	0,876	Valid
	X2.4	0,910	Valid
	X2.5	0,853	Valid
	X2.6	0,868	Valid
	X2.7	0,915	Valid
	X2.8	0,914	Valid
	X2.9	0,844	Valid
	X2.10	0,867	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,885	Valid
	X3.2	0,866	Valid
	X3.3	0,860	Valid
	X3.4	0,868	Valid
	X3.5	0,876	Valid
	X3.6	0,877	Valid
	X3.7	0,852	Valid
	X3.8	0,910	Valid
	X3.9	0,844	Valid
	X3.10	0,872	Valid
Kinerja	Y1.1	0,920	Valid
Karyawan (Y)	Y1.2	0,879	Valid
	Y1.3	0,886	Valid
	Y1.4	0,907	Valid
	Y1.5	0,919	Valid
	Y1.6	0,858	Valid
	Y1.7	0,859	Valid
	Y1.8	0,899	Valid
	Y1.9	0,882	Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	Y1.10	0,905	Valid
	Y1.11	0,926	Valid
	Y1.12	0,884	Valid
	Y1.13	0,882	Valid
	Y1.14	0,904	Valid

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, Berdasarkan tabel outer loading, seluruh indikator pada variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil outer loading juga dapat dilihat melalui diagram model yang menunjukkan nilai masing-masing indikator terhadap variabel penelitian.

B. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1.2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,844
Beban Kerja (X2)	0,778
Lingkungan Kerja (X3)	0,759
Kinerja Karyawan (Y)	0,799

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, Berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Kompensasi (X1) sebesar 0,844, Beban Kerja (X2) sebesar 0,778, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,759, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,799. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda dan mampu mengukur konstraknya secara spesifik. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode *Cross Loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk memastikan seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

A. Cross Loading

Uji *cross loading* digunakan untuk menilai validitas diskriminan indikator dengan membandingkan loading setiap indikator pada konstruk yang diukur dengan loading pada konstruk lain. Indikator dinyatakan valid jika loading pada konstruk asal lebih tinggi daripada pada konstruk lain, sehingga memastikan indikator merepresentasikan konstruk yang diukurnya (Yarsasi et al., 2024). Berikut dapat dilihat hasil cross loading setiap indikator pada konstruk masing-masing:

Tabel 1.3 Cross Loading

Indikator	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,927	0,461	0,509	0,771
X1.2	0,918	0,473	0,456	0,736
X1.3	0,926	0,463	0,551	0,791
X1.4	0,938	0,385	0,470	0,723
X1.5	0,915	0,412	0,416	0,739
X1.6	0,914	0,463	0,399	0,756
X1.7	0,910	0,592	0,584	0,818
X1.8	0,901	0,442	0,446	0,721
X2.1	0,376	0,906	0,509	0,528
X2.2	0,439	0,864	0,456	0,622
X2.3	0,315	0,876	0,428	0,522
X2.4	0,482	0,910	0,515	0,637
X2.5	0,305	0,853	0,380	0,521
X2.6	0,444	0,868	0,454	0,627
X2.7	0,471	0,915	0,560	0,613
X2.8	0,544	0,914	0,576	0,697
X2.9	0,543	0,844	0,497	0,585
X2.10	0,470	0,867	0,600	0,682
X3.1	0,437	0,627	0,885	0,593
X3.2	0,487	0,456	0,866	0,629
X3.3	0,418	0,508	0,860	0,549
X3.4	0,495	0,386	0,868	0,556
X3.5	0,485	0,468	0,876	0,624
X3.6	0,381	0,532	0,877	0,590
X3.7	0,460	0,503	0,852	0,601
X3.8	0,477	0,454	0,910	0,598
X3.9	0,513	0,492	0,844	0,631
X3.10	0,401	0,531	0,872	0,607
Y.1	0,733	0,719	0,623	0,920
Y.2	0,672	0,563	0,568	0,879
Y.3	0,669	0,566	0,551	0,886
Y.4	0,783	0,616	0,608	0,907
Y.5	0,785	0,669	0,637	0,919
Y.6	0,731	0,629	0,575	0,858
Y.7	0,750	0,642	0,629	0,859
Y.8	0,718	0,590	0,632	0,899
Y.9	0,723	0,625	0,641	0,882
Y.10	0,797	0,651	0,694	0,905
Y.11	0,720	0,653	0,640	0,926
Y.12	0,707	0,621	0,627	0,884
Y.13	0,766	0,553	0,583	0,882
Y.14	0,757	0,524	0,578	0,904

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3, setiap indikator menunjukkan *loading* tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini terlihat pada seluruh indikator variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa setiap indikator sesuai dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, semua indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dapat digunakan untuk mendukung keabsahan pengukuran konstruk dalam penelitian ini.

B. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Selain cross loading, validitas diskriminan juga diuji menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Menurut Hair et al. (2021), HTMT membandingkan korelasi antar indikator dari konstruk berbeda (heterotrait) dengan korelasi indikator dari konstruk yang sama (monotrait), di mana nilai HTMT yang rendah ($<0,85-0,90$) menunjukkan bahwa setiap konstruk berbeda secara jelas, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 1.4 *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)				
Beban Kerja (X2)	0,511			
Lingkungan Kerja (X3)	0,537	0,584		
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,701	0,704	

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil perhitungan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), semua nilai antar konstruk berada di bawah 0,85–0,90. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing dapat dibedakan dari variabel lainnya. Sehingga validitas diskriminan antar variabel penelitian dinyatakan terpenuhi.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi suatu instrumen penelitian. Berikut hasil pengujian setiap variabel dapat dilihat pada tabel Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Tabel 1.5 *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Ket
Kompensasi (X1)	0,974	0,974	0,977	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,968	0,971	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,965	0,965	0,969	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,981	0,981	0,982	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* yang melebihi batas minimal 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur setiap konstruk penelitian. Variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Inner Model

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dinyatakan memenuhi syarat apabila setiap variabel independen memiliki nilai VIF < 5. Nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil output VIF dalam penelitian ini:

Tabel 1.6 Variance Inflation Factor

Variabel	VIF
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,509
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,621
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,664

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6, hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF), semua variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dengan VIF 1,509, Beban Kerja (X2) dengan VIF 1,621, dan Lingkungan Kerja (X3) dengan VIF 1,664, menunjukkan nilai di bawah ambang batas 5, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang berbeda dan jelas dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dianggap stabil dan valid untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja

(X3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Nilai R-square pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.7 R-square

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,802

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.7, nilai R-square (R^2) untuk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,802, sedangkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 80,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Nilai Adjusted R-square yang sedikit lebih rendah (0,802) mencerminkan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, sehingga tetap menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang tinggi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel ($df = 38$; $\alpha = 0,05$), serta melihat nilai p-value. Apabila t-hitung $>$ t-tabel dan p-value $<$ 0,05, maka hipotesis dinyatakan diterima. Nilai t-tabel pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.8 t-tabel

df	t ($\alpha = 0,10$ / dua arah)	t ($\alpha = 0,05$ / dua arah)	t ($\alpha = 0,01$ / dua arah)
38	1,686	2,024	2,712

Sumber: Data sekunder diolah (2026)

Berdasarkan table 1.8 menampilkan nilai t-tabel untuk derajat kebebasan $f = 38$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua arah), sehingga nilai t-tabel yang menjadi acuan peneliti adalah 2,024.

Signifikansi pengaruh antarvariabel ditentukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel ($df = 38$; $\alpha = 0,05$) serta p-value. Tabel 1.8 menyajikan nilai Path Coefficients, meliputi Original Sample, Sample Mean, STDEV, t-statistics, dan p-value untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian. Dapat dilihat pada Tabel 1.9 dibawah ini.

Tabel 1.9 Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,564	0,562	0,066	8,595	0,000
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,270	0,274	0,067	4,052	0,000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,238	0,238	0,073	3,269	0,001

Sumber: Output SmartPLS v. 4.1.1.7 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.9, semua variabel independen peneliti menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi (X1) memiliki t-statistics 8,595 dan p-value 0,000, Beban Kerja (X2) memiliki t-statistics 4,052 dan p-value 0,000, serta Lingkungan Kerja (X3) memiliki t-statistics 3,269 dan p-value 0,001. Nilai t-hitung semua variabel lebih besar daripada t-tabel 2,024 (df = 38, $\alpha = 0,05$), sehingga pengaruh masing-masing variabel independen signifikan secara parsial dan hipotesis pertama Kompensasi (X1) diterima, Hipotesis kedua Beban Kerja (X2) diterima, serta Hipotesis ketiga Lingkungan Kerja (X3) diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengeolahan data diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama Bekasi, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistics sebesar 8,595 dengan p-value 0,000, sehingga uji hipotesis mengenai Kompensasi dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin optimal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, karena kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji (2024) dan Didi et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh Gazali (2021) yang mengemukakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja,

sehingga dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) memiliki nilai t-statistics sebesar 4,052 dengan p-value 0,000, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama Bekasi, sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan mampu meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas serta meminimalkan kelelahan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nabila et al., (2022) dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh Putra (2021) yang mengemukakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan performa kerja, sehingga dapat dipahami bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama

Hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t-statistics sebesar 3,269 dengan p-value 0,001, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Kondisi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat memperkuat hubungan antar karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitorus & Mesra (2025) serta Kamaru (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh Sapu et al., (2023) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja melalui dorongan motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan maka semakin optimal kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penelitian mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama Bekasi. Maka peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, sesuai, dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi optimal

cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target perusahaan.

2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama. Hal ini menegaskan pentingnya pengaturan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang tepat mendukung penyelesaian tugas secara efektif, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sadawira Yasa Utama. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan hubungan antarpegawai, sehingga mendorong kolaborasi yang efektif.

SARAN

Saran Teoris

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sadawira Yasa Utama Bekasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau disiplin kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, objek penelitian yang berbeda, maupun metode analisis yang lebih beragam sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Saran Praktis

1. Bagi PT Sadawira Yasa Utama Bekasi
Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pengaturan beban kerja secara lebih proporsional agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada periode tertentu. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Bagi Karyawan
Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan kemampuan dalam mengelola beban kerja sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja. Karyawan juga diharapkan aktif memberikan masukan kepada perusahaan terkait sistem kompensasi maupun kondisi lingkungan kerja sebagai upaya menciptakan hubungan kerja yang lebih baik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek penelitian pada sektor atau perusahaan lain, menambahkan variabel mediasi maupun moderasi, serta menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, baik kuantitatif, kualitatif, maupun

metode campuran (mixed methods), sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen & Bisnis (STIE Ganesha)*, 2(4), Hal. 182-191.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), Hal. 71-83.
- Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 2(1), Hal. 45-58.
- Gazali, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Jalaludin., Kamaru, S. M., & Rusman, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Produktif*, 10(2), 16-19.
- Julianti, F., Pranata, S., & Yuningsih, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 39202-39212.
- Sa'adah. L., & Zaman, T. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Edukasi (JMBE)*. Vol. 2(2), Hal. 13-25.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 144-158.
- Sari, R. P., Citra, W., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh beban kerja dan gaji terhadap kinerja PT Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), Hal. 82-90.
- Sitorus, H. F., & Mesra, B. (2025). The effect of the work environment on employee performance with job satisfaction as a moderating variable in the Binjai City Social Service. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 3(1), Hal. 1385-1395.
- Syarvina, W., & Nabila, V. S. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), Hal. 2788-2797.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi

- terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang, Indonesia. *JMBR: Jurnal Manajemen dan Bisnis Riset*, 19(1), Hal. 80-91.
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal*, 3(1), Hal. 96-103.
- Wijayaningsih, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Sebagai sebuah sistem dan strategi manajemen dalam organisasi*. Moeka Publishing.
- Yarsasi, S., Tahyudin, I., & Hariguna, T. (2025). Analisis validitas dan reliabilitas kuesioner dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada aplikasi SMARTPLS. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(7), 1905-1913.