

# **PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASN TVRI STASIUN JAWA TIMUR**

**(Studi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)**

**Diah Ajeng Sri Indah Sari**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Email : [diah.ajeeng14@gmail.com](mailto:diah.ajeeng14@gmail.com)**

## **ABSTRACT**

*This research aims to prove and analyze the influence of compensation, workload and work environment on the performance of ASN TVRI East Java Station employees. By optimizing these three variables, it is hoped that the performance of ASN TVRI East Java Station employees can increase. This type of research is quantitative data. All employees in this population amounted to 57 respondents. The data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, and coefficient of determination. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of the F test and t test. The conclusion in this study shows that partial compensation has no effect and is not significant on employee performance. Workload has a partial and significant effect on employee performance. The work environment has a partial and significant effect on employee performance. Compensation, workload and environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Suggestions related to this research are that compensation, workload and work environment are still the main concerns in this company.*

**Keywords: Compensation, Workload, Work Environment and Performance**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN TVRI Stasiun Jawa Timur. Dengan optimalisasi ketiga variabel tersebut diharapkan kinerja pegawai ASN TVRI Stasiun Jawa Timur dapat meningkat. Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif. Seluruh karyawan pada populasi ini berjumlah 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda berupa uji F dan uji t. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, beban kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran terkait penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja masih menjadi perhatian utama di perusahaan ini.

**Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja**

## PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan terus melakukan inovasi sebagai langkah strategi dalam berkompetisi, termasuk pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pengelolaan organisasi bisnis, sebagai penggerak roda operasional perusahaan sumber daya manusia harus dapat berperan aktif meskipun bersifat sebagai aset tak berwujud. Aset tak berwujud seperti seperti ilmu pengetahuan, teknologi dan pengembangan. *Resource based theory* adalah teori yang menjelaskan tentang kinerja perusahaan akan optimal jika perusahaan memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang juga berfokus pada peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. (Khaeruman, 2021:7).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. (Siti Mujanah, 2019:1).

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (I Komang, 2021:30).

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. (Afandi, 2016:51).

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Robbins 2017) ada lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

#### 1.) Kualitas

Kualitas pekerjaan seorang pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai tersebut

#### 2.) Kuantitas

Kuantitas adalah produksi yang dinyatakan dalam unit dan merupakan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

#### 3.) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu tertentu, dengan maksud untuk mengoordinasikan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4.) Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya manusia (energi, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan produksi setiap unit.

#### 5.) Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa mendapat bantuan, bimbingan atau dari atasan.

### **Kompensasi (X1)**

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan yang memiliki potensi.

Menurut Afandi (2018:194) menyebutkan beberapa indikator kompensasi sebagai berikut :

#### 1.) Gaji

Gaji adalah pembayaran jasa yang diberikan tenaga dan pikiran yang dikerjakan umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### 2.) Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan

#### 3.) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4.) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas seperti kendaraan pribadi, fasilitas cuti, fasilitas kesehatan, pengembangan skill kinerja pegawai.

### **Beban Kerja (X2)**

Menurut Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah :

#### 1.) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana keadaan seorang karyawan serta bagaimana memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

#### 2.) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan.

#### 3.) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangannya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

#### 4.) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai serta keadaan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Sutrisno (2019:118). lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:70) menyebutkan

beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1.) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.

2.) Warna

Warna adalah salah satu faktor yang penting untuk efisiensi kerja para karyawan, warna akan mempengaruhi keadaan pribadi, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan peralatan lainnya ketenangan bekerja para karyawan akan terjaga.

3.) Udara

Mengenai faktor udara ini, udara yang sejuk menciptakan suasana kerja yang nyaman.

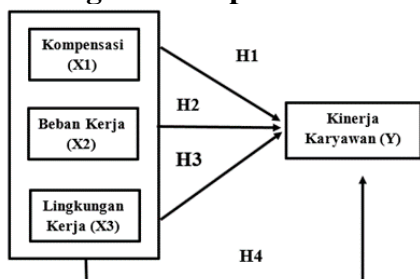
4.) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras agar tidak mengganggu efisiensi kerja karyawan.

5.) Hubungan antara karyawan dengan atasan  
Hubungan antara karyawan dengan atasan yaitu hubungan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang baik merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6.) Hubungan kerja dengan sesama karyawan  
Hubungan antara sesama rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa menjatuhkan sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan baik diantara rekan kerja.

**Kerangka Konseptual**



**Hipotesis**

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

H4 : Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data ini dihasilkan secara kuantitatif, yang menggunakan data kuesioner untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur. Metode ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, menggambarkan suatu fenomena atau populasi yang menjadi yang menjadi fokus penelitian. teknik analisis data dibantu dengan aplikasi software statistik SPSS 25.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, diketahui jumlah karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan lembar pernyataan kuesioner kepada seluruh karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022:121) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Variabel	Indikator	Corrected Item – Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,546	0,2609	Valid
	X1.2	0,403	0,2609	Valid
	X1.3	0,658	0,2609	Valid
	X1.4	0,751	0,2609	Valid
	X1.5	0,529	0,2609	Valid
	X1.6	0,761	0,2609	Valid
	X1.7	0,708	0,2609	Valid
	X1.8	0,775	0,2609	Valid
	X1.9	0,697	0,2609	Valid
	X1.10	0,555	0,2609	Valid
	X1.11	0,611	0,2609	Valid
	X1.12	0,583	0,2609	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,2609	Valid
	X2.2	0,518	0,2609	Valid
	X2.3	0,633	0,2609	Valid
	X2.4	0,601	0,2609	Valid
	X2.5	0,574	0,2609	Valid
	X2.6	0,535	0,2609	Valid
	X2.7	0,581	0,2609	Valid
	X2.8	0,692	0,2609	Valid
	X2.9	0,348	0,2609	Valid
	X2.10	0,673	0,2609	Valid
	X2.11	0,346	0,2609	Valid
	X2.12	0,460	0,2609	Valid

Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,508	0,2609	Valid
	X3.2	0,545	0,2609	Valid
	X3.3	0,520	0,2609	Valid
	X3.4	0,648	0,2609	Valid
	X3.5	0,630	0,2609	Valid
	X3.6	0,712	0,2609	Valid
	X3.7	0,700	0,2609	Valid
	X3.8	0,557	0,2609	Valid
	X3.9	0,607	0,2609	Valid
	X3.10	0,576	0,2609	Valid
	X3.11	0,411	0,2609	Valid
	X3.12	0,732	0,2609	Valid
	X3.13	0,755	0,2609	Valid
	X3.14	0,571	0,2609	Valid
	X3.15	0,701	0,2609	Valid
	X3.16	0,541	0,2609	Valid
	X3.17	0,610	0,2609	Valid
	X3.18	0,713	0,2609	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,781	0,2609	Valid
	Y.2	0,727	0,2609	Valid
	Y.3	0,735	0,2609	Valid
	Y.4	0,744	0,2609	Valid
	Y.5	0,552	0,2609	Valid
	Y.6	0,576	0,2609	Valid
	Y.7	0,529	0,2609	Valid
	Y.8	0,782	0,2609	Valid
	Y.9	0,765	0,2609	Valid
	Y.10	0,665	0,2609	Valid
	Y.11	0,515	0,2609	Valid
	Y.12	0,587	0,2609	Valid
	Y.13	0,680	0,2609	Valid
	Y.14	0,817	0,2609	Valid
	Y.15	0,703	0,2609	Valid

Hasil menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika  $df = (n-2) = 55$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2609. Dapat di lihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

#### Hasil Uji Realibilitas

Sugiyono (2019:176) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Instrumen yang relabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$

Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,7	0,862	Reliable
Beban Kerja (X2)	0,7	0,800	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,7	0,896	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,7	0,916	Reliable

Nilai Cronbach alpha pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38016547
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,078
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal dalam model regresi. Di mana uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S), dikatakan data terdistribusi normal jika nilai sign. K-S lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar 0,200, karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

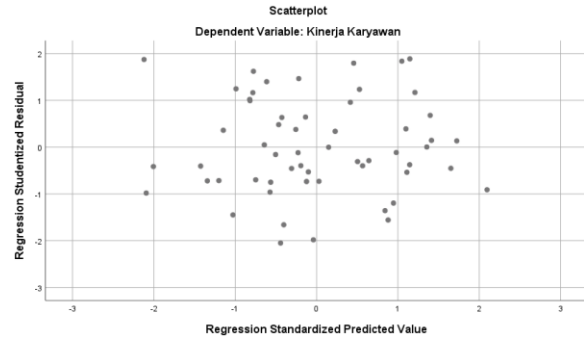
### Uji Multikolinearitas

**Coefficients**

Model	Collienarity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	0,392	2,552
Beban Kerja	0,545	1,834
Lingkungan Kerja	0,614	1,629

Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF kurang dari angka 10 ( $VIF \leq 10$ ). Hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,392 dengan VIF 2,552. Variabel X2 memiliki Tolerance 0,545 dengan VIF 1,834. Variabel X3 memiliki Tolerance 0,614 dengan VIF 1,629. dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskesdastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.732	5.474		.134	.894
	Kompensasi (X1)	-.052	.149	-.042	-.345	.731
	Beban Kerja (X2)	.456	.127	.369	3.587	.001
	Lingkungan Kerja (X3)	.583	.086	.658	6.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 0,732 - 0,052 X_1 + 0,456 X_2 + 0,583 X_3 + e$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 0,732 yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila Kompensasi (X1), Beban kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,732.

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) menunjukkan angka sebesar -0,052 yang berarti bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami penurunan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar -0,052 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien regresi Beban kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,456 yang

berarti bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel beban kerja (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,456. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,583 yang berarti bahwa beban kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel lingkungan kerja (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,583. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 <sup>a</sup>	,695	,677	4,50243

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen atau variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R Square = 0,695 yang berarti bahwa sebesar 69,5 %. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan 30,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,732	5,474		,134	,894
	Kompensasi (X1)	-,052	,149	-,042	-,345	,731
	Beban Kerja (X2)	,456	,127	,369	3,587	,001
	Lingkungan Kerja (X3)	,583	,086	,656	6,768	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria:

a. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub>

b. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka tolak H<sub>0</sub>, terima H<sub>1</sub>

1.) Pengujian kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} -0,345 < t_{tabel} 2,005$  dengan nilai signifikansi  $0,731 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.) Pengujian beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 2,005$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.) Pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 6,768 > t_{tabel} 2,005$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2445,522	3	815,174	40,212	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1074,408	53	20,272		
	Total	3519,930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)

berdasarkan tabel diatas tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung 40,212 > Ftabel 2,78. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ASN TVRI Stasiun Jawa Timur”. Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.
- 2.) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.
- 3.) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.
- 4.) Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ASN TVRI Stasiun Jawa Timur.

### **SARAN**

Dari kesimpulan diatas dapat diberikan beberapa saran yang bisa menambah kinerja perusahaan sebagai berikut :

- 1.) Diharapkan perusahaan mengurangi tekanan kerja sehingga beban kerja yang dirasakan karyawan tidak begitu tinggi karena dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.
- 2.) Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung bisa mendorong kinerja pengemudi dan berdampak langsung kepada proses kinerja karyawan. Melalui itu produktivitas kerja yang ada di lapangan akan meningkat.
- 3.) Bagi peneliti selanjutnya, lebih mengembangkan variabel penelitian yang lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan agar menambah variasi penelitian dan lebih memperluas cakupan penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat mewakili perusahaan keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiasa I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : CV. Pena Persada Redaksi
- Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 61-70.
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group .
- Elmi Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media Group Jakarta.
- Fibriadi, H., & Yusuf, M. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 14(2), 197-210.
- Ghazali, F.Y.(2017). Effectiveness of board governance and dividend policy as alignment mechanisms to firm performance and CEO compensation. *Cogent Business & Management*, 1-21.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.



- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Askara.
- I Jensen, C.B.(2020). An overlooked key to excellence in research: a longitudinal cohort study on the association between the psycho-social work environment and research performance. Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group, 1-20.
- Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. 2018. Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational*.
- Kaope, R. W., & Sundari, O. (2021). The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(2), 147-159.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers. Management, 32 (1), 107–120.
- Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Banten : CV. AA. RIZKY
- Khasan, U. Q. (2022). The Effect of Work Enviroment and Compensation on Employe. *Benchmark*, 143-150.
- Lin yanga, J.W (2021). Effects of workload on human cognitive performance of exposure to extremely cold environment. ELSEVIER, 1-8.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujannah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara .
- Muzakki, K. (2020). Analisis Pengaruh Human Capital dan Structural Capital terhadap Kinerja Perusahaan . *Journal of Research and Technology* , 1-10.
- Peiwei, C. (2022). Analyzing the impact of compensation as a Moderation of Workload and Employee Performance at PT. Midas Nusantara, Binjai 2022. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(08), 2644-0490.
- Priyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 163–174.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.
- Robbins Stephen P.2017.*Organizational Behavior – Stephen P.Robbins – Google Buku*. 17th ed.Pearson
- Satriawan Dewa Gede. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Garut : CV Aksara global akademia.

Shafira Akmalia, A. R. (2021). PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN . *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING* , 1-37.

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.

Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tanod Nanda Aromega, C. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA*, 1-10.