



## Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Lailatus Sa'adah, Tadzarikuz Zaman

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Alamat: Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia

Korespondensi penulis: [lailatus@unwaha.ac.id](mailto:lailatus@unwaha.ac.id)

**Abstract.** *Employee performance has a very important role in the company's progress. Therefore, this research aims to determine the impact of compensation, work environment, and workload on employee performance, with a focus on a case study at the Regional Public Company for Drinking Water (PERUMDAM) Tirta Kencana, Jombang Regency. This research was conducted with the aim of finding out how big the influence is partially or simultaneously, as well as the most significant variables in influencing employee performance. The research method used was multiple linear regression, so that partial results were obtained that the compensation variable had an insignificant effect on employee performance, the work environment variable also had an insignificant effect on employee performance, and the workload variable had a significant effect on employee performance. Then simultaneously the variables of compensation, work environment, and workload simultaneously influence employee performance at the Regional Public Company for Drinking Water (PERUMDAM) Tirta Kencana, Jombang Regency.*

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

**Abstrak.** Kinerja para karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada studi kasus di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan seberapa besar pengaruh secara parsial maupun secara simultan, serta variabel yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwasannya variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

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

### PENDAHULUAN

Perumdam merupakan Perusahaan Daerah minum di kabupaten jombang yang menyediakan air layak konsumsi untuk kesehatan dengan mudah, dimana Perumdam terus mengembangkan transformasi digital untuk meningkatkan perfoma dan kinerja perusahaan. ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Sehubungan dengan hal itu bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari

Received November 17, 2023; Accepted Desember 23, 2023; Published April 30, 2024

\* Lailatus Sa'adah, [lailatus@unwaha.ac.id](mailto:lailatus@unwaha.ac.id)

itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain faktor yang disebutkan adalah beban kerja yaitu pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Untuk itu beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk memahami masing-masing dari variabel maka akan diperinci dari pembahasan berikutnya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi**

Kompensasi Menurut (Surjani, 2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang

cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. System kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Indikator dalam kompensasi untuk karyawan berbeda – beda, yaitu Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas sarana & sarana.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2). Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Beban Kerja**

Menurut (Williianti, 2020) Pengertian Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2012). . Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Pio, 2015; Heryati, 2018; Adipati,

2018; Handayani, 2018; Juniarti, dkk., 2018; DP, 2020). Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. data diperoleh dari penyebaran kuesioner serta penelitian survei yang menjadi komponen dari kuantitatif. Penelitian kuantitatif (Quantitatif Researce) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka – angka (score, nilai) atau pernyataan – pernyataan yang dinilai, dan dianalisis menggunakan analisis statistik (Hermawan, 2019). Sedangkan menurut Sinambela (2020) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Menurut Sa'adah L. (2021) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PERUMDAM sejumlah 98 orang. Menurut Sa'adah L. (2021) pengertian sampel diartikan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Anggota sampelnya adalah kepada karyawan PERUMDAM. Dalam pengumpulan data menggunakan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PERUMDAM.

Seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui analisis data regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Menurut Sa'adah L. (2023) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Sedangkan uji hipotesis adalah pengujian untuk membuktikan apakah dugaan peneliti sudah dinyatakan benar dan tepat atau sebaliknya. Uji hipotesis dilakukan dengan 2 uji yaitu uji F dan uji T, uji F dapat diketahui dengan cara melihat perbedaan F hitung dan F tabel. jika F hitung kurang dari F tabel maka dinyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak mempunyai arti tidak adanya keterkaitan yang signifikan variabel bebas pada variabel terikat. Dan jika F hitung nilainya lebih besar F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maksudnya variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan pada variabel terikat. Begitupun untuk mengetahui hasil dari uji T yaitu dengan membandingkan T hitung dengan T tabel, jika  $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial variabel bebas

berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan juga sebaliknya jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga mempunyai arti bahwasannya variabel bebas secara bersamaan berpengaruh pada variabel terikat. Selain regresi berganda serta uji hipotesis, dalam mengetahui besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen adalah dari koefisien dereminasi yaitu mengetahui dari nilai  $r^2$  hasil SPSS tabel summary.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Kompensasi

Berikut merupakan hasil penilaian variabel kompensasi dengan 80 responden.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	75	93,8%
2	Cukup	5	6,3%
3	Kurang	0	0%
<b>Total</b>		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 1 diketahui terdapat 93,8%% responden tergolong baik, dan 6,3% responden tergolong cukup, setra tidak terdapat responden yang tergolong kurang. hasil penilaian tersebut diketahui dengan menggunakan indikator Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, intensif dan bonus, kemudian indikator Kompensasi Tidak Langsung yang terdiri dari Hari-hari sakit, Liburan dan cuti, Alasan alasan lain kecelakaan, Asuransi Jiwa, Asuransi, Kesehatan, Asuransi Kecelakaan, Perumahan, Beasiswa pendidikan, serta pada indikator Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam,transportasi

#### Lingkungan Kerja

Berikut merupakan hasil penilaian variabel Lingkungan kerja dengan 80 responden

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	71	88,8%
2	Cukup	9	11,3%
3	Kurang	0	0%
<b>Total</b>		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian variabel lingkungan kerja untuk kategori baik yaitu sebanyak 71 responden (88,8%), karyawan yang

memberikan penilaian variabel kategori cukup sebanyak 9 reponden (11,3%) dan karyawan yang memberikan penilaian kategori kurang adalah sebanyak 0 reponden. Dimana hasil tersebut diperoleh dengan menggunakan indikator Hubungan Antar Rekan Kerja, Suasana Tempat Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja

### **Beban Kerja**

Berikut merupakan hasil penilaian variabel Beban Kerja dengan 80 responden.

**Tabel 3** Distribusi Frekuensi Variabel Beban kerja

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	76	95%
2	Cukup	4	5%
3	Kurang	0	0%
<b>Total</b>		80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian pada variabel beban kerja untuk kategori baik yaitu sebanyak 76 responden (96%), karyawan yang memberikan penilaian variabel kategori cukup sebanyak 4 reponden (5%) dan karyawan yang memberikan penilaian kategori kurang adalah sebanyak 0 reponden. Hasil tersebut diketahui dengan menggunakan indikator Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang harus dicapai

### **Kinerja Karyawan**

Berikut merupakan hasil penilaian variabel Beban Kerja dengan 80 responden.

**Tabel 4** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Baik	80	100%
2	Cukup	0	0%
3	Kurang	0	0%
<b>Total</b>		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian pada variabel kinerja karyawan untuk kategori baik yaitu sebanyak 80 responden (100%). Nilai tersebut didapat dengan menggunakan indikator Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui melalui uji regresi linear berganda dengan melihat hasil dari SPSS tabel dibawah ini

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1								
(Constant)	14.497	3.758			3.857	.000		
Kompensasi	-.013	.089	-.016		-.149	.882	.594	1.682
Lingkungan Kerja	.068	.068	.100		.998	.321	.684	1.461
Beban Kerja	.600	.096	.648		6.266	.000	.645	1.551

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 5, dapat disimpulkan dengan rumus berikut

$$Y = 14,497 + (-0,013X_1) + 0,068 X_2 + 0,600X_3$$

Rumus diatas menyatakan bahwasannya nilai konstanta ( $\alpha=14,497$ ) yaitu bilamana semua variabel independen mempunyai nilai 0 keputusan Kinerja Karyawan 14,497. Nilai koefisien Kompensasi ( $X_1= -0,013$ ) menunjukkan bahwasannya jika nilai kompensasi berkurang sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,013. Nilai koefisien lingkungan kerja yang menunjukkan ( $X_2=0,068$ ) yaitu bilamana nilai lingkungan kerja bertambah sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,068. Nilai koefisien beban kerja yang menunjukkan ( $X_3=0,600$ ) mempunyai arti bahwasannya bilamana nilai beban kerja naik 1 maka nilai kinerja karyawan bertambah 0,600. Dilihat dari hasil regresi diatas, terlihat bahwasannya dari 3 variabel independen yang pengaruhnya tinggi pada kinerja karyawan adalah pada variabel beban kerja karena mempunyai nilai koefisien yang lebih tinggi dari lainnya jadi pengaruhnya juga lebih tinggi.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (ANOVA)

Untuk mencari keterikatan antar variabel maka menggunakan uji F, yakni dengan memperhatikan tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.121	3	99.040	23.041	.000 <sup>b</sup>
	Residual	326.679	76	4.298		
	Total	623.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber :Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 6, diketahui bahwa F mempunyai nilai 23.041 pada tingkat signifikansi 0,05 dari sampel sebanyak 80 dan variabel sebanyak 4 maka F tabel adalah 23.041. Sehingga dinyatakan F hitung > F tabel, maka H0 ditolak H1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu terdapat pengaruh secara bersamaan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji T

Dalam mengetahui pengaruh hubungan antar variabel secara parsial yaitu bisa diketahui melalui uji T. dilihat dari tabel 5 pada nilai T dan signifikansi. Terdapat hasil bahwasannya untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,882 > 0,05$ , Ho diterima Ha ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,321 > 0,05$ , Ho diterima Ha ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel beban kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , Ho diterima Ha ditolak artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.456	2.073	1.583

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS 26, 2023

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu dengan memperhatikan tabel R. terdapat nilai determinasi sebesar 0,476 yang berarti bahwa 47,6%. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja. Sedangkan 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 80 responden, 75 responden atau 93,8% memberikan nilai baik pada kompensasi dan 5 responden atau 6,3% memberikan nilai cukup pada kompensasi, serta tidak ada responden yang memberikan nilai kurang pada



kompensasi. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,149 dengan signifikansi sebesar 0,882. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Katidjan et al., 2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Semakin tinggi gaji, tunjangan, hadiah, pengobatan dan asuransi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan semakin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai misinya.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 responden, 71 atau 88,8% responden memberikan nilai baik pada variabel lingkungan kerja, 9 responden atau 11,3% memberikan nilai cukup pada lingkungan kerja, dan tidak ada responden yang memberikan nilai kurang. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,998 dengan signifikansi sebesar 0,321. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup elemen-elemen seperti ruang kantor, budaya perusahaan, hubungan antarkaryawan, kebijakan perusahaan, serta dinamika interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mencakup faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, dukungan tim, perasaan aman, kesempatan untuk pengembangan karir, dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja

yang tidak sehat dapat ditandai oleh stres, ketidaksetaraan, ketidakamanan, dan kurangnya dukungan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 80 reponden, 76 atau 94% responden memberikan nilai baik pada variabel Beban kerja, 4 responden atau 5% memberikan nilai cukup pada Beban kerja, dan tidak ada reponden yang memberikan nilai kurang. Variabel Beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 6,266 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021) Hal ini berarti variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup sejumlah tugas, proyek, atau kewajiban lainnya yang diharapkan dari seorang pekerja dalam konteks pekerjaan. Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang diharapkan atau diberikan kepada seseorang atau kelompok dalam konteks pekerjaan atau aktivitas tertentu. Beban kerja dapat mencakup beberapa elemen seperti volume kerja, kompleksitas tugas, tanggung jawab, dan batas waktu. Pemahaman yang baik terhadap beban kerja penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik tanpa mengalami kelelahan atau stres berlebihan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

## 3. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05, maka F hitung lebih kecil dari nilai yang diharapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan begitu dapat diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian pula menunjukkan bahwa dari 80 reponden tidak ada yang memberikikan nilai cukup maupun kurang, seluruh responden atau 100% memberikikan nilai baik pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Aie Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apanila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namum apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan menurun dan akan cenderung kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Begitupun denga lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal dan karyawan akan mengeluarkan ide – ide mereka tanpa takut adanya kritik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat membangun tim yang produktif, kreatif, dan berkomitmen, yang pada giliranya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi atau perusahaan. Begitu pula dengan beban kerja, beban kerja yang sesuai dapat menjadikan sumber motivasi bagin karyawan, mendorong mereka untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan diperusahaan dimana mereka bekerja, beban kerja yang menantang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ketrampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori di atas diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerj karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas maka yang akan dijadikan kesimpulan adalah variabel Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Dan

variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Kemudian dari variabel independen berupa Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Kabupaten Jombang

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adityawarman, Y. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia ( persero ) Tbk Cabang Krekot melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya . Untuk mencapai target tersebut , . VI(1), 34–44.*
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Hermawan, I. (2019). *metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif & mixed metode* (1st ed.).
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , . 7(1), 40–50.*
- Kompensasi, A. A. P., Kerja, L., Terhadap, K., Kerja, K., & Technomedia, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7(1), 68–77.*
- Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).*
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.*
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(3), 24–32.*
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sa'adah, L. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Lailatus (ed.); Cetakan Pe). LPMU UNIVERSITAS KH A WAHAB HASBULLAH.

- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif* (Sulaiman (ed.); cetakan pe). Mitra Ilmu.
- Sugiarti, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sukses Expamet Effect on The Work Environment and Compensation on Employee Performance in . PT . Expamet Success*. 3(2), 479–486.
- Surjani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>