

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study On BMT MADE DEMAK)

Kasan Anwar¹⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM²⁾ Leonardo Budi H, SE,MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada BMT MADE DEMAK). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang. Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan menggunakan teknik atau metode sampel jenuh pada seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang. Output SPSS menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,546 > t$ tabel $1,68107$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H_1 diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,114 > t$ tabel $1,68107$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H_2 diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,309 > t$ tabel $1,68107$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H_3 diterima. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $27,492 > F$ tabel $2,83$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H_4 diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja

ABSTRACT

In this study, the emphasis is on testing the effect of compensation, work environment, and workload on employee performance (Case Study at BMT MADE DEMAK). The population in this study were all employees of BMT Made Demak, amounting to 45 people. The sample method used in this research is the saturated sample method, namely the sampling technique by taking all members of the population, so the researchers decided to use the saturated sample technique or method for all 45 employees of BMT Made Demak. The SPSS output shows that compensation has a positive and significant effect on the performance of BMT Made Demak employees. This is evidenced by the value of t count $3.546 > t$ table 1.68107 and a significance value (Sig.) $0.001 < 0.05$ and is positive, then H_1 is accepted. The work environment has a positive and significant effect on the performance of BMT Made Demak employees. This is evidenced by the value of t count $3.114 > t$ table 1.68107 and a significance value (Sig.) $0.003 < 0.05$ and is positive, then H_2 is accepted. Workload has a positive and significant effect on the performance of BMT Made Demak employees. This is evidenced by the value of t count $3.309 > t$ table 1.68107 and a significance value (Sig.) $0.002 < 0.05$ and is positive, then H_3 is accepted. Compensation, work environment and workload simultaneously have a positive and significant effect on the performance of BMT Made Demak employees. This is evidenced by the calculated F value of $27.492 > F$ table 2.83 and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ and is positive, then H_4 is accepted

Keywords: Compensation, Work Environment, and Workload

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman kini semakin pesat, terlebih dalam dunia bisnis yang kini semakin maju. Banyaknya pesaing baru yang muncul membuat perusahaan harus lebih memperhatikan dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Dibalik terciptanya strategi diperlukan peran dari sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi

kinerja perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut maka perusahaan harus dapat memilih sumber daya yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penting yang akan membuat suatu tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2016), sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan guna memperoleh sebuah keuntungan. Karena besarnya keuntungan yang dapat dicapai oleh perusahaan sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusianya, selain itu sarana dan prasarana yang ada di

dalam perusahaan juga dapat menjadi penunjang dalam kemajuan suatu usaha. Maka tidak heran jika banyak yang menempatkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu kinerja dari karyawan itu sendiri sebagai aset utama bagi setiap perusahaan.

Pentingnya peranan dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusiannya. Yang artinya setiap kemampuan dari sumber daya manusia harus benar-benar memenuhi standart dan sudah teruji sehingga dianggap mampu mengerjakan semua pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik dari segi kuantitas dan kualitasnya.

BMT Made adalah suatu badan usaha yang mulai beroperasi sejak bulan November 1998. BMT Made menyediakan jasa simpan pinjam dan pembiayaan. Tujuan bedirinya BMT Made adalah pemberdayaan ekonomi umat di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah. Sebagai salah satu badan usaha yang bergerak dibidang jasa, maka kepuasan pelanggan dan juga pelayanan yang baik merupakan kunci kesuksesan perusahaan. Total aset BMT Made pada akhir tahun 2019 meningkat sebesar Rp 7.717.030.064 yaitu dari Rp 47.159.484.009,00 pada tahun 2018 menjadi Rp 54.876.514.073,00. Sisa hasil usaha (SHU) pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar Rp 70.000.000,00 yaitu dari Rp 720.000.000,00 pada tahun 2018 menjadi Rp 790.000.000,00 pada tahun 2019. Hanya saja, walaupun total aset mereka meningkat kinerja karyawan BMT terus mengalami kemunduran. Hal ini disebabkan dari pihak manajemen BMT Made di dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan tidaklah sepadan atau sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2018), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan pada BMT Made dapat kita lihat berdasarkan hasil *observasi* dari data perusahaan tentang jumlah karyawan yang keluar pada 12 bulan terakhir di tahun 2019 jumlah karyawan yang *resign* masih tinggi karena presentase *resign* paling rendah terjadi pada bulan November 2019 sebesar 1 orang dan rata-rata presentase sebesar 3,08%. Sedangkan tingkat toleransi presentase sebesar 1 % pertahun. Puncaknya banyak yang *resign* terjadi pada bulan Juli 2019 yang menembus angka sebesar 5 orang.

Menurut hasil wawancara dengan manajer personalia, kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga masih banyak yang di bawah standar. Masalah lain yang memicu penurunan kinerja karyawan yaitu deskripsi pekerjaan yang tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan di BMT Made. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target yang ditetapkan oleh BMT Made, karena target yang ada selalu berubah-ubah sesuai dengan laporan akhir simpan-pinjam yang masuk. Selain itu, karyawan selalu bekerja secara lembur untuk memenuhi target. Oleh karena itu target kinerja karyawan BMT Made perlu ditingkatkan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Berdasarkan data yang ada, terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pengukuran kinerja karyawan BMT Made terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan BMT Made 2019

No	Bulan	Target	Realisasi	NOA Lama	Noa Baru
1	Januari	Rp.500.000.000	Rp.100.000.000	1000	900
2	Februari	Rp.500.000.000	Rp.75.000.000	900	855
3	Maret	Rp.500.000.000	Rp.250.000.000	855	800
4	April	Rp.500.000.000	Rp.450.000.000	800	750
5	Mei	Rp.500.000.000	Rp.200.000.000	750	750
6	Juni	Rp.500.000.000	Rp.275.000.000	750	751
7	Juli	Rp.500.000.000	Rp.325.000.000	751	700
8	Agustus	Rp.500.000.000	Rp.175.000.000	700	650
9	September	Rp.500.000.000	Rp.150.000.000	650	550
10	Oktober	Rp.500.000.000	Rp.200.000.000	500	555
11	November	Rp.500.000.000	Rp.145.000.000	555	400
12	Desember	Rp.500.000.000	Rp.225.000.000	400	350

Sumber : BMT Made, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, hasil kinerja karyawan pada tahun 2019 belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan belum tercapainya target dalam beberapa aspek yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan standar waktu yang ditetapkan. Kuantitas dan kualitas kerja pada setiap bulannya target Rp.500.000.000, sedangkan Realisasi pada bulan januari Rp.100.000.000 sedangkan NOA lama 1000 dan NOA baru 900. Pada bulan february realisasi Rp.75.000.000 sedangkan NOA lama 900 dan NOA baru 855. Pada bulan Maret realisasi Rp.250.000.000 sedangkan NOA lama 855 dan NOA baru 800. Pada bulan april realisasi Rp.450.000.000 sedangkan NOA lama 800 sedangkan NOA lama 755. Pada bulan mei realisasi Rp.200.000.000 sedangkan NOA LAMA dan NOA baru sama 750. Pada bulan juni realisasi Rp.275.000.000 sedangkan NOA lama 750 dan NOA lama 751. Pada bulan juli realisasi Rp.325.000.000 sedangkan NOA baru 751 dan NOA lama 700. Pada bulan Agustus realisasi Rp.175.000.000 sedangkan NOA lama 700 dan NOA baru 650. Pada bulan september realisasi Rp.150.000.000 sedangkan NOA lama 650 dan NOA baru 550. Pada bulan oktober realisasi Rp.200.000.000 sedangkan NOA lama 500 dan NOA baru 555. Pada bulan november realisasi Rp.145.000.000 sedangkan NOA lama 555 dan NOA baru 400. Pada bulan desember realisasi Rp.225.000.000 sedangkan NOA lama 400 dan NOA baru 350. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan, banyak karyawan yang kurang bersemangat dengan tugas yang diberikan saat ini. Pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang menjadi salah satu penyebab karyawan bosan dan merasa lelah dalam mengerjakan tugasnya yang kemudian berimbas dengan menurunnya kinerja karyawan.

BMT Made mempunyai tingkat pencapaian target yang fluktuatif. Hal ini mengakibatkan sulitnya untuk membuat standarisasi pekerjaan untuk setiap karyawannya, itu terlihat dari hari ke hari tidak menentu tergantung dari seberapa besar target yang harus diselesaikan. Sulit bagi manajer personalia untuk menyesuaikan berapa tingkat karyawan yang dibutuhkan, tentu ketika waktunya menjelang akhir tahu, sehabis libur lebaran, ataupun ada karyawan yang ke luar mengakibatkan muncul jadwal lembur yang tinggi. Pekerjaan lembur mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka mendapatkan kompensasi tersendiri pada saat lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah namun membutuhkan waktu untuk istirahat. Minimnya waktu istirahat membuat karyawan terforsir dalam berkerja. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya juga berbeda, hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan BMT Made. Tingginya beban kerja yang ada di BMT Made ini membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan BMT Made. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah memperhatikan beban kerja karyawan. Menurut Sudiharto (2011), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mereka mengalami ketidakseimbangan. Berdasarkan observasi pada BMT Made suasana kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif. Ventilasi udara yang kurang maksimal mengakibatkan sirkulasi oksigen berkurang, udara yang kotor dan berdebu. Beberapa ditemukan meja dan kursi karyawan rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pekerja. Tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain *handphone* untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Menurut Assauri (2013), mengemukakan bahwa agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan. Penerangan pada bagian produksi yang masih kurang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa terganggu dan kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan ketika berkerja.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi yang baik. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan. Selain itu Rivai (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Karena kompensasi merupakan

tujuan utama bagi seorang karyawan untuk mau bekerja lebih giat lagi dan lebih bersemangat.

Bagi sebuah perusahaan, besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi keuntungan yang akan diperoleh perusahaan, maka dari itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan. Apabila pemberian kompensasi telah dilakukan secara benar, para karyawan pun akan termotivasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting bagi tiap individu karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran dari nilai karya yang telah mereka lakukan. Oleh karena itu, apabila seorang karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan tidak memadai maka prestasi kerja dan juga motivasi kerja mereka bisa menurun.

Sumber daya manusia merupakan hal penting terhadap suatu organisasi baik secara individu atau kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dalam suatu organisasi, bahkan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya, oleh karena itu setiap organisasi harus memperhatikan semua karyawannya.

BMT Made telah mengupayakan untuk memberikan kompensasi baik *financial* maupun *non financial* yang baik kepada para karyawannya. Dalam menetapkan besaran gaji yang nantinya akan diterima oleh tiap karyawan, seorang pimpinan pasti sudah mempertimbangkan secara matang besaran kompensasi yang nantinya akan diberikan. Pemberian gaji yang sesuai ini diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan semakin baik lagi untuk kedepannya. Seperti menurut Handoko (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi sangat penting terhadap karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja para karyawan itu sendiri. Berdasarkan data yang ada, dilihat dari kompensasi karyawan BMT Made terlihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Kompensasi Karyawan BMT Made 2019

Karyawan 45 orang	Kompensasi
35 orang karyawan	1.900.000
10 orang karyawan	2.400.000

Sumber : BMT Made, 2019

Karyawan dari BMT Made menerima gaji yang berbeda ada 35 orang yang digaji 1.900.000 karena mereka hanya ijazah sma padahal mereka dengan masa kerja sudah lebih dari 5 tahun dan yang 10 orang digaji 2.400.000 umr demak karena ijazah mereka S1 padahal masa keranya baru 1,5 tahun. kadang dirasa sangat tidak adil tetapi ada beberapa karyawan yang merasa sudah cukup sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Selain gaji yang mereka terima, perusahaan memberikan berbagai tunjangan terhadap para karyawannya. Tunjangan yang mereka terima yaitu tunjangan uang transportasi, tunjangan uang makan, tunjangan hari tua, serta yang paling penting yaitu tunjangan kesehatan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Farikha (2016),

bahwasanya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. begitupun sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah pula kinerja yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Selanjutnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya, apabila penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang cukup panas, banyaknya debu yang terdapat pada ruangan, dan juga sirkulasi udara yang tidak baik di dalam ruangan tempat karyawan bekerja maka hal tersebut dapat membuat ketidaknyamanan selama jam kerja berlangsung. Ketika karyawan tidak merasakan kenyamanan saat bekerja maka karyawan dapat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai standart kerja yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan sekitar yang kurang mendukung (Sedarmayanti, 2016). Berikut ini tabel 1.3 lingkungan kerja fisik karyawan BMT Made Demak 2019.

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik Karyawan BMT Made 2019

No	Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah	Keterangan
1.	AC	6	4 rusak / tidak dingin
2.	Wifi	1	Wifi tidak stabil karena tidak unlimited
3.	Meja	10	5 meja rusak dan belum diganti
4.	Kursi	50	25 kursi rusak
5.	Komputer	10	5 komputer rusak
6.	Slip Pembayaran		Sering terlambat dalam pencetakan

Sumber : BMT Made, 2019

Setelah membahas lingkungan kerja fisik, selanjutnya yaitu lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan karyawan serta karyawan dengan pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Retno (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila hubungan antar karyawan dan juga pimpinan itu baik maka kinerja karyawan karyawan pun akan meningkat. Selain itu suasana lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memberikan kenyamanan yang mana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau psikis, hal ini tergantung apa penyebab problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan.

Beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah keperilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada beban kerja yang dapat berdampak positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat bebannya dan makin tinggi pula produktivitas dan efisiensinya. Karyawan merupakan salah satu ujung tombak pada sebuah perusahaan yang seharusnya mendapat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan juga kemampuan mentalnya. Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai kepada karyawan, maka hal tersebut dapat membuat karyawan cepat merasa lelah saat bekerja. Meningkatnya rasa lelah yang dirasakan dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja dan juga dapat menurunkan ketahanan tubuh seseorang.

Pemberian beban kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Pemberian beban kerja juga harus disesuaikan dengan jam kerja yang ada agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu (Koesmowidjojo, 2017).

BMT Made sebagai BMT yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, selalu melakukan ekspansi bisnis bersamaan dengan tingkat pelayanan kepada nasabah dalam berbagai bidang pelayanan operasionalnya. Sebagai wujud bisnis BMT Made, maka setiap tahunnya diberikan target yang lebih tinggi minimal melampaui dari tahun sebelumnya. Pertambahan target bukan hanya semata-mata beban dari *marketing* saja melainkan beban seluruh karyawan. Hal ini menjadi perhatian penting agar terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cekatan dan handal walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang tergolong canggih, akan tetap saja mengganggu perusahaan. Ini juga akan berdampak buruk apabila masalah tidak diatasi optimal yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan juga untuk memperoleh gambaran dan memberikan bukti empiris mengenai permasalahan diatas. Maka judul penelitian yang akan diajukan untuk penelitian ini adalah “ **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Made Demak**”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak ?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak ?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2010) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2015) kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang diperhitungkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas serta seberapa jauh pencapaian kerja yang telah ia lakukan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016), antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian

Skill yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka akan semakin cepat dan tepat pula karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan lebih maka akan dapat memberikan kinerja yang baik begitupun sebaliknya. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kinerja.

2. Pengetahuan

Yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan yang ia miliki tentang pekerjaannya. Jika seseorang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya maka ia dapat memberikan hasil kinerja yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik dapat memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rancangan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap individu pasti mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Apabila seseorang mempunyai sifat maupun kepribadian yang baik maka akan dapat

melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sendiri merupakan suatu dorongan bagi individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika dorongan atau motivasi yang diperoleh karyawan semakin kuat maka semakin baik juga pekerjaan yang akan dihasilkannya.

6. Kepemimpinan

Perilaku yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya dalam mengatur, mengelola dan memberi perintah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap atau gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan ataupun norma-norma yang diterapkan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang mana kebiasaan tersebut harus dipatuhi oleh seluruh anggota yang menjadi bagian dari organisasi tersebut.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasakan senang ketika sedang bekerja maka hasil pekerjaannya juga akan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik juga.

11. Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan yang mana ditunjukkan dengan bekerja secara bersungguh-sungguh agar dapat cepat tercapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Yaitu suatu nilai dimana proses yang dikerjakan menghasilkan sesuatu yang mendekati titik yang telah ditentukan atau titik kesempurnaan. Semakin tinggi nilai dari hasil yang telah dikerjakan semakin baik pula kualitas pekerjaannya.

2. Kuantitas (jumlah)

Yaitu suatu pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan cara melihat seberapa besar yang dapat dihasilkan oleh seseorang. Terdapat target tertentu yang dijadikan patokan untuk mengetahui apakah tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Yaitu pemberian batas waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada batas maksimal dan minimal yang harus dipenuhi ketika sedang bekerja.

4. Pengawasan

Seluruh jenis pekerjaan pasti perlu melakukan pengawasan agar tidak melenceng dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan diharapkan setiap pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan hasil yang baik.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia bagi organisasi perusahaan, pihak BMT Made Demak berupaya meningkatkan kualitas karyawannya, salah satunya dengan pelaksanaan kompensasi yang adil. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima, ada keseimbangan antara jasa dengan upah atau gaji dan kompensasi. Kompensasi pada prinsipnya sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2016) Kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan.

Menurut Garry Dessler dalam Tubagus (2015), kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi kerja yang telah dicapai. Menurut Edwin B Flippo, kompensasi adalah imbalan yang dirasa adil dan layak atas jasa yang diberikan oleh karyawan dalam pencapaian organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Yang dimaksudkan disini adalah jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil. Begitupun sebaliknya, jika penawaran sedikit sedangkan lowongan pekerjaan lebih banyak maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bergantung pada serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh otomatis tingkat kompensasi semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika serikat buruhnya lemah maka tingkat kompensasi pun relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja yang dilakukan karyawan itu baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika produktivitas kerja yang disumbangkan oleh karyawan buruk maka otomatis tingkat kompensasi akan relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang Keputusan Presiden

Peran penetapan kebijakan dari pemerintah dianggap sangat penting agar para pengusaha-pengusaha yang ada

tidak bisa sewenang-wenang dalam menetapkan tingkat kompensasi kepada karyawan karena pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Jika biaya hidup yang terdapat pada daerah itu tinggi maka otomatis tingkat pendapatan kompensasi juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika biaya hidup yang terdapat pada daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasi yang didapat pun akan rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kompensasi juga disebabkan oleh jabatan yang diperoleh oleh karyawan. Semakin tinggi jabatan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya jabatan yang diperoleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat kompensasinya.

8. Pendidikan dan Pengalaman kerja

Jika seorang karyawan berpendidikan tinggi dan ditambah dengan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi yang akan diterima untuk akan semakin besar, begitu pula dengan karyawan yang berpendidikan rendah dan juga pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang didapat akan relatif lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian yang sedang berlangsung pada saat itu, jika tingkat perekonomian sedang maju maka pemberian kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika saat itu tingkat perekonomian sedang mengalami penurunan maka pemberian kompensasi juga akan mengalami penurunan.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta job desk yang harus dilakukan oleh para staff karyawan. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh karyawan semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan yang lebih mudah dan juga tingkat risikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah.

Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki keputusan tersendiri mengenai indikator kompensasi dalam proses pemberian kompensasi untuk para karyawannya. Berikut ini adalah indikator dari kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2015) yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah bentuk balas jasa berupa uang yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan untuk perusahaan guna mencapai tujuan dari organisasi. Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bersifat tetap sesuai dengan jabatan yang dijalani maupun sesuai dengan kesepakatan awal yang dilakukan antara atasan dan karyawan.

2. Bonus

Sama halnya dengan gaji, bonus merupakan suatu hal yang biasanya berupa uang yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas melebihi target. Bonus juga dapat dikatakan kompensasi tambahan yang nilainya melebihi gaji normal. Bonus yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah penghargaan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan.

3. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang mana penghargaan tersebut dihitung dari pencapaian hasil kerja masing-masing individu. Insentif sendiri dibuat untuk memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mau berusaha lebih dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas yang ada, situasi ruangan, pencahayaan ruangan, kebersihan ruangan, ketenangan ruangan dan lain sebagainya dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Selanjutnya dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang terdapat dalam suatu tempat disekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan baik lingkungan kerja secara fisik maupu non fisik. Melihat kondisi lingkungan kerja yang ada di BMT Made Demak jika dilihat dari lingkungan fisiknya seperti pusat kerja, meja dan kursi, pencahayaan, pengaturan suhu udara dan lain sebagainya maka yang dibutuhkan oleh karyawan BMT Made Demak sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sedangkan jika dilihat dari lingkungan non fisiknya maka kondisi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dalam segi komunikasi dan rasa kekeluargaan sangat ditekankan. Apabila terjadi konflik atau kesenjangan antara sesama karyawan, atasan atau direktur BMT Made Demak langsung ikut turun tangan dan memusyawarahkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya, sehingga tidak mengganggu aktifitas dan nyaman karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas BMT Made Demak. Direktur sangat memperhatikan ketertiban didalam lingkungan kerja BMT Made Demak. Kondisi Fasilitas yang serta adanya petugas keamanan (security), pemberian pelatihan dan fasilitas alat kerja dirasakan sangat penting dan cukup baik untuk membantu kelancaran pekerjaan para karyawan. Dari pemenuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja mereka

Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja merupakan kondisi pekerjaan yang mana segala sesuatu yang ada dapat diuraikan dengan jelas. Misalnya jabatan, fasilitas kerja, target kerja dan yang lainnya. Menurut Suwanto (2011) lingkungan kerja adalah hal-hal yang terdapat pada suatu ruangan selain manusia baik fisik maupun nonfisik yang terdapat didalam suatu organisasi.

Menurut Sofyan (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi ataupun bahkan dapat mengganggu para karyawan dalam

menjalankan dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Menurut Rivai (2015) lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana secara keseluruhan yang terdapat disekitar karyawan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016) mengenai lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan/cahaya sangat perlu untuk diperhatikan karena pencahayaan yang baik sangat besar manfaatnya bagi karyawan. Pencahayaan yang terang akan tetapi tidak menyilaukan akan menjaga kesehatan mata dan melancarkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pencahayaan di suatu ruangan kurang terang maka hal tersebut dapat menghambat kinerja dari karyawan dan pada akhirnya akibat dari pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut akan sulit tercapai.

2. Temperatur/suhu udara yang terdapat di tempat kerja

Tiap anggota tubuh yang dimiliki manusia normalnya memiliki temperatur yang berbeda begitupula dengan sistem kekebalan tubuh manusia. Tubuh manusia selalu ingin mempertahankan keadaan normalnya, akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri manusia masing-masing ada batasnya. Batas wajar tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan sekitarnya yaitu dengan temperatur luar yang tidak lebih dari 20% untuk kondisi yang panas dan juga 35% untuk kondisi dingin dari temperatur normal tubuh manusia.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terdapat pada udara yang mana dapat dinyatakan dalam persentase. kelembapan ini diperoleh dari temperatur udara. Temperatur udara, kelembapan udara serta kecepatan udara akan bergerak secara bersama-sama dan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang sangat penting dibutuhkan manusia. Maka dari itu perlunya diadakan tanaman di sekitar tempat karyawan bekerja agar memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh. Adanya sirkulasi udara yang sejuk dan segar akan cepat membantu mempercepat pemulihan tubuh dikarenakan lelah akibat bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Dalam bekerja diperlukan konsentrasi yang cukup untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang ada. Kebisingan sendiri merupakan bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga manusia karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Maka dari itu lebih baik dapat menghindari segala sesuatu yang dapat menyebabkan kebisingan agar produktivitas karyawan meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Pengertian dari getaran mekanis sendiri yaitu suatu getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis. Getaran yang ditimbulkan alat-alat mekanis dapat menimbulkan

getaran-getaran yang sampai pada tubuh manusia dan dapat menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja, maka dari itu sebisa mungkin perusahaan menghindari getaran mekanis supaya karyawan bisa tetap fokus dalam bekerja.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan yang tidak sedap disekitar tempat karyawan bekerja hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Maka dari itu sebisa mungkin dapat menghindari bau-bauan yg tidak sedap dari sekitar ruang bekerja agar dapat lebih fokus dalam bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Memilih dan menata warna di ruang tempat bekerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna sendiri mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia. Karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Pemilihan warna yang baik harus diimbangi dengan penataan dekorasi yang baik pula. Karena dengan penataan dekorasi ruangan yang baik dan rapi maka akan menimbulkan kesan nyaman yang dirasakan oleh karyawan.

10. Musik di tempat kerja

Ada kalanya musik dapat membantu kita untuk bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan juga dapat mengganggu konsentrasi kerja. Maka diperlukannya pemilihan lagu secara selektif supaya tidak mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Keamanan tempat karyawan bekerja juga sangat perlu diperhatikan agar para karyawan tidak merasa terancam dan takut. Salah satu upaya untuk mengamankan tempat karyawan bekerja yaitu dengan cara memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016) menguraikan enam indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, ketersediaan fasilitas, kebersihan, keamanan kerja dan hubungan kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu Udara
 - c. Ketersediaan Fasilitas
 - d. Kebersihan
 - e. Keamanan Kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja

Beban Kerja

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Selain daripada itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dany Praditya Setiawan yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Robbins (2013), tinggi rendahnya beban kerja yang diberikan merupakan persepsi tersendiri bagi tiap individu. Yang mana individu tersebut memberikan penilaian tersendiri mengenai tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya, dimana tuntutan tersebut membutuhkan aktivitas secara fisik maupun psikis. Menurut Ghoper & Donchin, 2006, beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul dikarenakan adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses suatu informasi. Pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan harus dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila tidak dapat terselesaikan tepat waktu maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.

Menurut Koesmowidjojo (2017), beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Seperti beberapa pendapat ahli diatas mengenai beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja sendiri memiliki artian yaitu segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh karyawan yang mana dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan. Beban kerja sendiri memiliki dampak bagi kondisi fisik maupun psikis dari seseorang.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba, 2000 faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar fisik dari seseorang (karyawan). terdapat beberapa macam yang tergolong menjadi faktor eksternal. Yang pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti kondisi kerja, tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang didapat dan lain sebagainya. Serta keadaan sekitar yang terdapat pada tempat tersebut seperti sarana dan prasarana yang ada, tata ruang dan lain sebagainya. Yang kedua, organisasi kerja seperti waktu istirahat, waktu berganti shift, lamanya waktu bekerja dan lain sebagainya. Dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan bagian penting untuk kelancaran dalam bekerja dan juga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri akibat reaksi dari faktor eksternal yang ada. Faktor internal meliputi faktor somatis dan juga faktor psikis. Faktor somatis sendiri meliputi umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan seseorang. Sedangkan faktor psikis terdiri dari motivasi, kepercayaan, persepsi masing-masing, keinginan dan kepuasan seseorang

Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017), antara lain :

1. Target yang Harus Dicapai

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki target. Target kerja yang telah ditentukan tersebut dapat mempengaruhi tingi rendahnya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja yang sangat

tinggi dengan target waktu yang tidak sebanding dengan beban tersebut dapat berdampak semakin besarnya beban fisik serta psikis yang dirasakan oleh para karyawan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Setiap perusahaan memiliki SOP (Standart Operating Procedure) tersendiri. Segala sesuatu yang berhubungan dengan waktu kerja dan waktu istirahat sudah tertera dalam SOP tersebut. Karyawan perlu memahami mengenai waktu dalam bekerja dan juga waktu dalam istirahat. Agar para karyawan bisa bekerja sesuai dengan standart yang telah ditetapkan dan tidak terjadinya dampak negatif yang terjadi.

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksudkan disini yaitu bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Dengan adanya SOP (Standart Operating Procedure) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat membaca dan memahami pekerjaannya melalui SOP yang berlaku pada perusahaan. Dengan penerapan SOP yang baik dan ditaati oleh seluruh karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap lembaga pendidikan memiliki jasa-jasa yang dapat ditawarkan kepada masyarakat. Jasa pendidikan adalah sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam aktivitas sekolah baik pembelajaran, pelayanan, serta pengelolaan yang ada. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak lain kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan apapun. Produksi jasa mungkin berkaitan dengan produksi fisik atau tidak (Lupiyoadi, 2016).

Dapat diartikan bahwa jasa pada dasarnya tidak berwujud, tidak teraba, dan tidak bersifat mengikat kepemilikannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada penggunaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa jasa pendidikan adalah suatu bentuk jasa yang tidak terlihat namun manfaatnya cukup dirasakan jika telah menggunakan pelayanan yang diberikan oleh pihak lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain adalah :

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep. Tujuannya: agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Sugiyono, 2013). Definisi operasional variabel penelitian terdapat pada tabel 3.1

Tabel
Definisi Operasional Variabel

No.	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004)	a) Kualitas Yang Dihilangkan b) Kuantitas Yang Dihilangkan c) Ketepatan Waktu d) Efektivitas Kerja (Kasmir, 2016)
2	Kompensasi yaitu segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2016).	a) Gaji Pokok b) Tunjangan c) Bonus/ Insentif d) Pemberian Fasilitas (Rivai, 2015)
3	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu secara fisik maupun non fisik yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi ataupun bahkan dapat mengganggu para karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya (Sofyan, 2018)	a) Suasana Kerja b) Hubungan Dengan Rekan Kerja c) Hubungan Atasan Dengan Karyawan d) Kerjasama Antar Karyawan (Sedarmayanti, 2016)
4	Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesmowidjojo, 2017)	a) Kondisi Pekerjaan b) Keinginan / Motivasi Untuk Bekerja c) Penggunaan Waktu Kerja d) Target Yang Harus Dicapai (Koesmowidjojo, 2017)

Sumber : diolah dari berbagai penelitian, 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi infinit (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut (Gozali, 2015) sampel juga sering juga disebut contoh yaitu himpunan bagi atau subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan menggunakan teknik atau metode sampel jenuh pada seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyektif, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyektif penelitian (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005). Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Blaxter, *et. al.* (2001) data primer ini disebut juga sebagai data orisinal dimana ini berarti informasi yang dikumpulkan tidak pernah dikumpulkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Obyek dalam hal ini adalah karyawan BMT Made Demak.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini pertanyaan tertutup yang dibangun dari percakapan sehari-hari yang tidak mengarah kepada kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2003). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak	1
2.	Setuju	2
3.	Tidak Setuju	3
4.	Netral	4
5.	Setuju Sangat Setuju	5

Sumber : Ghozali (2011)

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pada manajemen BMT Made Demak.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Umar, 2003).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Ketepatan dalam menganalisa data akan menentukan pengambilan keputusan. Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif adalah sebagai berikut :

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan. Dengan uraian ini akan dapat menerangkan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja di BMT Made Demak.

Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari

variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom dengan *pearson correlation* dengan “ r ” tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Kriteria :

- Apabila r -hitung $>$ r -tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r -hitung $<$ r -tabel, data digolongkan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 25.0, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011) :

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal

adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011). Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
- Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* dimana :

1. Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
2. Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Kinerja
- X_1 : Variabel Kompensasi
- X_2 : Variabel Lingkungan Kerja
- X_3 : Variabel Beban Kerja
- B_{1-3} : Koefisien regresi
- e : *Error term*

Pengujian Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis

(daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) BMT Made Demak. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh secara bersama sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011). Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang. Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan menggunakan teknik atau metode sampel jenuh pada seluruh karyawan BMT Made Demak yang berjumlah 45 orang.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Selanjutnya hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila diperoleh harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid. Dengan melihat tabel nilai-nilai r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 45$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,288 Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r_{hitung} dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,818	0,288	Valid
	X1.2	0,816	0,288	Valid
	X1.3	0,855	0,288	Valid
	X1.4	0,835	0,288	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,764	0,288	Valid
	X2.2	0,801	0,288	Valid
	X2.3	0,674	0,288	Valid
	X2.4	0,781	0,288	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,837	0,288	Valid
	X3.2	0,794	0,288	Valid
	X3.3	0,805	0,288	Valid
	X3.4	0,721	0,288	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,782	0,288	Valid
	Y1.2	0,657	0,288	Valid
	Y1.3	0,737	0,288	Valid
	Y1.4	0,789	0,288	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen variabel sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,846	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,749		Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,799		Reliabel
Kinerja Pemasaran (Y)	0,713		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel / handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

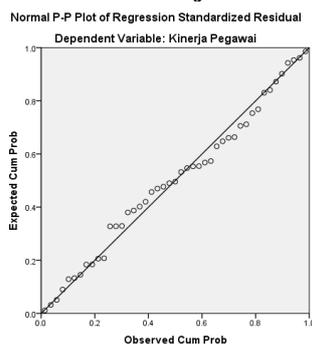
Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada *output* diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.708	1.412
Lingkungan Kerja	.743	1.347
Beban Kerja	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

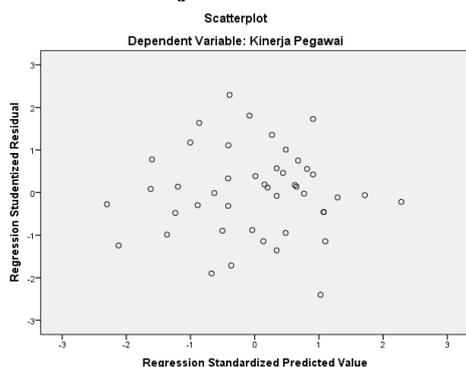
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji *scatterplots*.

Gambar
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah jika penyebaran data teratur dan membentuk pola tertentu maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Pada *output* diatas dapat diketahui bahwa penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas dalam data yang diolah.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 1,172

Analisis :

Apabila kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) dengan 0 atau ditiadakan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,172 persen.

b. Nilai $b_1 = 0,360$

Analisis :

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 36 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan beban kerja adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,307$

Analisis :

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 30,7 persen dengan asumsi variabel kompensasi dan beban kerja adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,305$

Analisis :

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel beban kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 30,5 persen dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,172 + 0,360X_1 + 0,307X_2 + 0,305X_3 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus $t_{tabel} = \text{jumlah responden dikurangi dua}$ atau dituliskan dengan rumus : $t_{tabel} = 45 - 2 = 43$, ditemukan nilai $t_{tabel} 1,68107$.

Tabel
Hasil Uji t
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	.740	.463
Kompensasi	3.546	.001
Lingkungan Kerja	3.114	.003
Beban Kerja	3.309	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel Kompensasi (X1)

Analisis :

Variabel Kompensasi pelatih memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,546 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai t_{hitung} 3,546 > t_{tabel} 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis :

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,114 dan signifikansi sebesar 0,003 karena nilai t_{hitung} 3,114 > t_{tabel} 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Variabel Beban Kerja (X3)

Analisis :

Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,309 dan signifikansi sebesar 0,002, karena nilai t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2011). Untuk mencari F_{tabel} pertama perlu mencari nilai df_1 (N_1) = $k-1$ = $4-1$ = 3, df_2 (N_2) = $n - k$ = $45 - 4$ = 41, dengan demikian nilai F_{tabel} dari df_1 (3) dan df_2 (41) = 2,83

Tabel
Hasil Uji F
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	206.116	3	68.705	27.492	.000 ^b
Residual	102.462	41	2.499		
Total	308.578	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 27,492 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F_{hitung} 27,492 > F_{tabel} 2,83 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel
Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted
R Square)
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.644	1.58084
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,644 yang berarti pengaruh dari variabel independen kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_1 nilainya menunjukkan sebesar 0,360. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kompensasi (X1), maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 36 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,360 (positif) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **Dengan demikian H_1 diterima.**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Mengingat pentingnya faktor

sumber daya manusia bagi organisasi perusahaan, pihak BMT Made Demak berupaya meningkatkan kualitas karyawannya, salah satunya dengan pelaksanaan kompensasi yang adil.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_2 nilainya menunjukkan sebesar 0,307. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat lingkungan kerja (X2), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 30,7 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,307 (positif) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **Dengan demikian H₂ diterima.**

Lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja, fasilitas yang ada, situasi ruangan, pencahayaan ruangan, kebersihan ruangan, ketenangan ruangan dan lain sebagainya dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Melihat kondisi lingkungan kerja yang ada di BMT Made Demak, jika dilihat dari lingkungan fisiknya seperti pusat kerja, meja dan kursi, pencahayaan, pengaturan suhu udara dan lain sebagainya maka yang dibutuhkan oleh karyawan BMT Made Demak sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sedangkan jika dilihat dari lingkungan non fisiknya maka kondisi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dalam segi komunikasi dan rasa kekeluargaan sangat ditekankan. Apabila terjadi konflik atau kesenjangan antara sesama karyawan, atasan atau direktur BMT Made Demak langsung ikut turun tangan dan memusyawarahkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya, sehingga tidak mengganggu aktifitas dan kenyamanan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas BMT Made Demak. Direktur sangat memperhatikan ketertiban didalam lingkungan kerja BMT Made Demak. Dari pemenuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai mereka

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_3 nilainya menunjukkan sebesar 0,305. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat beban kerja (X3), maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 30,5 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,305 (positif) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. **Dengan demikian H₃ diterima.**

Beban kerja memiliki artian yaitu segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh karyawan yang mana dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan. Beban kerja sendiri memiliki dampak bagi kondisi fisik maupun psikis dari seseorang.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Selain daripada itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penghitungan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai F hitung sebesar 27,492 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $27,492 > F$ tabel 2,83 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. **Dengan demikian H₄ diterima.**

Ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasakan pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja telah sesuai dengan yang mereka harapkan serta beban kerja yang dirasakan oleh pegawai BMT Made Demak tidak terlalu tinggi maka pegawai akan merasa puas dan dapat bekerja secara optimal. Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara product (X1), price (X2), promotion (X3), place (X4), people (X5), process (X6) dan physical evidence (X7) terhadap perkembangan usaha (Y). Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh staff dan karyawan ANSA Homeschooling Semarang yang berjumlah 75 orang. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan menggunakan seluruh populasi sejumlah 75 responden dan data yang kembali merupakan data yang akan diolah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,546 > t$ tabel 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H₁ diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,114 > t$ tabel 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H₂ diterima.

3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,309 > t$ tabel 1,68107 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H₃ diterima.

4. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Made Demak. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $27,492 > F$ tabel $2,83$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H_4 diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dari variabel kinerja pegawai kualitas dan kuantitas yang dihasilkan harus dapat lebih baik dan ketetapan waktu dan efektivitas kerja yang lebih tertata. Variabel kompensasi mengenai gaji pokok, tunjangan, bonus/insentif dan pemberian fasilitas harus selalu diperhatikan agar karyawan yang bekerja lebih semangat untuk mengerjakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Variabel lingkungan kerja untuk suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan harus lebih ditingkatkan agar menghasilkan kerja team yang solid dan membentuk lingkungan kerja yang baik lagi agar karyawan lebih nyaman. Variabel beban kerja untuk kondisi pekerjaan, keinginan/motivasi untuk bekerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai harus lebih dikuatkan agar karyawan bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dari segi soft skill maupun hard skill-nya, dengan adanya sumber daya manusia yang unggul diharapkan akan mampu bersaing dan meningkatkan prestasi kerja yang akan menjadikan perusahaan lebih maju dan unggul sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menggunakan variabel intervening ataupun moderasi, memperluas sampel penelitian, dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Blaxter, Loraine., Christina Hughes and Malcolm Tight. 2001. *How to Research*. (second Edition). Buckingham: Open University Press.
- Farikha, Khasanah. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono Dan Jalan Kaliurang). *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gopher, D., Dochin, E. 2006. *Handbook of Perception and Human Performance*. Journal—University of South Dakota.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1 No. 2, Edisi Agustus 2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A, 2000, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya.
- Marzuki, 2005, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia.
- M. Sri Rahayu, Adolfinia & Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No.1 Edisi Maret 2016.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UMSU*, Vol. 2 No.2 September 2019.
- Nainggolan, Nora Pitri. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- Nugraha, Made Bayu & Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No.1
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit : LepKhair.
- Retno, Theresia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus Pada PT. Pegadaian Cabang Wonosono).
Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. 2013. Perilaku Organisasi Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sofyan Siregar. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Tubagus Achmad Darodjat. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.

Umar, Husein. 2003. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia. Alma, Buchori. 2007. Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa. Bandung : Alfabeta