

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Home Industry* Kue Kering “Trisno Kue” Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

The Effect of Compensation, Workload, and Work Environment on Employee Performance at the Trisno Kue Dry Cake Home Industry, Tempurejo District, Jember Regency

Muhammad Firzil Rohim Ghifary¹, Tatit Diansari R², Ira Puspitadewi Samsuryaningrum³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: firzilrohim28@gmail.com, tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, irapuspita@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta efektivitas operasional perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, seperti kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, beban kerja yang seimbang dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung produktivitas serta semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut perlu menjadi perhatian utama perusahaan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue yang berlokasi di Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memberikan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Kebaruan: Penelitian ini mengkaji model kinerja karyawan pada sektor *home industry* dengan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha kue kering berskala rumahan.

Kata Kunci: Kompensasi; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the crucial factors that determines a company's

success in achieving its organizational goals. Optimal employee performance can improve productivity, work quality, and operational effectiveness. To enhance employee performance, companies must pay attention to various factors that may influence it, such as compensation, workload, and work environment. Appropriate compensation can increase work motivation, a balanced workload can help employees complete tasks effectively, and a supportive work environment can encourage productivity and work enthusiasm. Therefore, these three factors should become the company's primary concern in order to continuously improve employee performance.

Purpose: *This study aims to analyze the effect of compensation, workload, and work environment on employee performance at Trisno Kue Dry Cake Home Industry, located in Tempurejo District, Jember Regency. Method:* *This study employed a quantitative approach using a descriptive method. The population consisted of all employees of Trisno Kue Dry Cake Home Industry. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in 50 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Results:* *The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a negative but insignificant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improving compensation and creating a favorable work environment can enhance employee performance, while excessive workload tends to reduce performance, although its effect is not statistically significant. Novelty:* *This study examines an employee performance model in the home industry sector by analyzing the effects of compensation, workload, and work environment on employee performance in a small-scale dry cake home industry.*

Keywords: *Compensation; Workload; Work Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang kian kompetitif mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengelola tenaga kerja dengan baik agar dapat menjaga kelangsungan usahanya. Tenaga kerja adalah aset penting dalam sebuah organisasi yang berfungsi dalam melaksanakan semua kegiatan perusahaan, sehingga kesuksesan organisasi sangat tergantung pada kualitas kinerja karyawannya.. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu menyadari berbagai elemen yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan..

Salah satu sektor usaha yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah industri rumahan (*home industry*). *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue yang berlokasi di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember merupakan usaha yang bergerak dalam bidang produksi kue kering dengan melibatkan karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional. Aktivitas produksi yang dilakukan secara berkelanjutan menuntut karyawan untuk bekerja secara

efektif agar kualitas produk tetap terjaga dan target produksi dapat tercapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung keberhasilan usaha.

Sebagai usaha yang bergerak di bidang produksi kue kering, *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Aktivitas produksi yang dilakukan secara berkelanjutan menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien agar target produksi dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena keberhasilan proses produksi tidak hanya ditentukan oleh kualitas bahan baku dan peralatan yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi yang diberikan, beban kerja yang diterima, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang seimbang dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan dapat mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan itu, Agustina et al. (2023), menyatakan bahwa Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada staf atas sumbangsih mereka dalam mencapai sasaran organisasi. Berbagai studi mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu elemen krusial dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang memadai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena karyawan merasa memperoleh penghargaan yang sesuai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Handoko et al. (2021), Cahya et al. (2021), Yeremia et al. (2022), Mulyeni et al. (2023), Cahyanti et al. (2022), serta Ansheila et al. (2025) secara konsisten menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2020), beban kerja adalah tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang mencerminkan angka, kerumitan, dan tekanan dari tugas yang perlu diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu. Beban kerja yang sejalan dengan kapasitas pekerja dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja, sementara beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental yang akan berpengaruh negatif pada kinerja. Penelitian Kadir et al. (2023), Siregar et al. (2023), serta Putranto et al. (2024) menunjukkan bahwa jumlah tugas memiliki dampak pada performa pekerja. Temuan ini menggarisbawahi bahwa manajemen beban kerja yang baik merupakan salah satu elemen krusial dalam membantu mencapai hasil kerja yang terbaik..

Faktor lain yang turut menentukan tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada cara mereka menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup lebih dari sekadar kondisi fisik seperti cahaya, kebersihan, dan aliran udara, tetapi juga interaksi antar karyawan serta suasana yang ada dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Haeruddin et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Penelitian Laksono (2021), Kusmiyatun (2021), Arjun (2022), Cahyanti et al. (2022), serta Ansheila et al. (2025) menunjukkan bahwa suasana kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap prestasi karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan pentingnya kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan Handoko et al. (2021), Cahya et al. (2021), Yeremia et al. (2022), Mulyeni et al. (2023) Cahyanti et al. (2022), dan Ansheila et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Laksono (2021), Kusmiyatun (2021), Arjun (2022), Cahyanti et al. (2022), serta Ansheila et al. (2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Kadir et al. (2023), Siregar et al. (2023), dan Putranto et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan manufaktur, perusahaan ritel, perusahaan jasa, perusahaan perkebunan, serta organisasi formal lainnya. Karakteristik organisasi tersebut tentu berbeda dengan industri rumahan yang memiliki jumlah tenaga kerja lebih sedikit, sistem manajemen yang lebih sederhana, serta hubungan kerja yang lebih dekat antara pemilik usaha dan karyawan. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis usaha, khususnya sektor *home industry*.

Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, belum ditemukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Kondisi ini menunjukkan adanya *empirical gap*, yaitu keterbatasan penelitian yang dilakukan pada sektor industri rumahan, khususnya usaha kue kering berskala rumah tangga. Selain itu, penelitian ini juga menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian pada objek yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggunaan objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya serta pengujian secara simultan pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri rumahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis explanatory research dengan metode kuantitatif. Target penelitian mencakup semua karyawan dari *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue di Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember dengan jumlah total 50 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census), sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan bantuan perangkat lunak SPSS.

Tabel 1. Identifikasi Variabel Penelitian Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	Upah Insentif Tunjangan Fasilitas	(Dessler, 2020)
2	Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai Kondisi pekerjaan Penggunaan waktu kerja Standar pekerjaan	(Armstrong, 2020)
3	Lingkungan Kerja (X3)	Penerangan Sirkulasi udara Kebisingan Keamanan kerja Hubungan kerja	(Mangkunegara, 2017)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja Kualitas kerja Ketepatan waktu Kehadiran Kemampuan kerja sama	(Hasibuan, 2017)

Teknik yang diterapkan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Proses analisis bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari kompensasi, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui serangkaian pengujian validitas, reliabilitas, asumsi dasar, uji t (secara individu), serta koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2023).

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, tingkat penghasilan, dan masa kerja. Adapun distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	34,0
	Perempuan	33	66,0
Usia	< 25 Tahun	23	46,0
	25–35 Tahun	13	26,0
	35–45 Tahun	9	18,0
	45–55 Tahun	5	10,0
Pendidikan	Tamat SD	7	14,0
	Tamat SMP	3	6,0
	Tamat SMA	38	76,0
	Diploma/Sarjana	2	4,0
Status Pernikahan	Sudah Menikah	26	52,0
	Belum Menikah	24	48,0
Penghasilan	Rp500.000– Rp1.000.000	12	24,0
	Rp1.000.000– Rp2.000.000	23	46,0
	> Rp2.000.000	15	30,0
Lama Kerja	< 1 Tahun	12	24,0
	1–3 Tahun	15	30,0
	> 3 Tahun	23	46,0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (66%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 23 orang (46%). Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak 38 orang (76%). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah sebanyak 26 orang (52%). Selain itu, mayoritas responden memiliki penghasilan Rp1.000.000–Rp2.000.000 sebanyak 23 orang (46%) dan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 23 orang (46%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam mendukung kegiatan operasional *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue.

HASIL**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Kompensasi (X1)	X1.1	0.2353	0,909	0,000	Valid
	X1.2	0.2353	0,900	0,000	Valid
	X1.3	0.2353	0,899	0,000	Valid
	X1.4	0.2353	0,909	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.2353	0,952	0,000	Valid
	X2.2	0.2353	0,898	0,000	Valid
	X2.3	0.2353	0,905	0,000	Valid
	X2.4	0.2353	0,844	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.2353	0,916	0,000	Valid
	X3.2	0.2353	0,810	0,000	Valid
	X3.3	0.2353	0,853	0,000	Valid
	X3.4	0.2353	0,925	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.2353	0,917	0,000	Valid
	Y.2	0.2353	0,879	0,000	Valid
	Y.3	0.2353	0,876	0,000	Valid
	Y.4	0.2353	0,822	0,000	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,919	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Pengujian Model Penelitian

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan model penelitian yang menggambarkan hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Langsung

Variabel		t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	→ Kinerja Karyawan	2,811	0,007	H1 diterima
Beban Kerja	→ Kinerja Karyawan	-1,162	0,251	H2 ditolak
Lingkungan Kerja	→ Kinerja Karyawan	2,815	0,007	H3 diterima

Sumber: data diolah

Hasil dari uji dampak langsung menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Beban kerja memberikan dampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung mengurangi kinerja karyawan, meskipun efek tersebut tidak signifikan secara statistik. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan performa pegawai. di *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	Nama Variabel	R-square
Y	Kinerja Karyawan	0,657

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencapai 0,657 menunjukkan

bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara keseluruhan dapat menjelaskan 65,7% perubahan dalam kinerja karyawan. Di sisi lain, 34,3% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam model penelitian ini.

Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

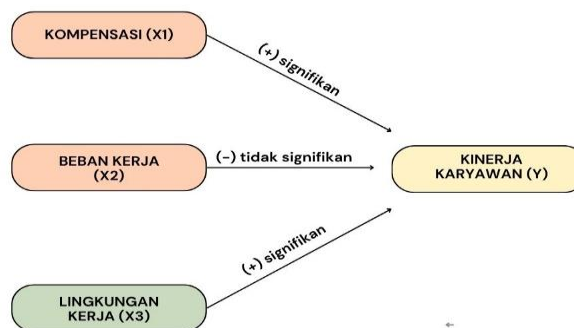
Setelah melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda, berikut disajikan rangkuman hasil pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis Penelitian	Keterangan
1	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	H ₁ diterima
2	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	H ₂ ditolak
3	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	H ₃ diterima

Sumber: data diolah

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian hipotesis, terdapat dua variabel yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Visualisasi hasil pengujian model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Pengujian Model Penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai

respons atas sumbangsih yang telah ditunjukkan, baik dalam bentuk uang maupun bukan uang. Pemberian kompensasi yang wajar dan tepat dapat meningkatkan semangat kerja, dorongan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Kompensasi yang memadai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka merasa usaha dan kontribusinya dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Handoko et al. (2021), Cahya et al. (2021), Yeremia et al. (2022), Mulyeni et al. (2023) Cahyanti et al. (2022), dan Ansheila et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif meskipun tidak signifikan terhadap performa karyawan. Penemuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja biasanya akan mengurangi performa karyawan, tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik. Situasi ini menunjukkan bahwa karyawan masih bisa beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada, sehingga beban kerja yang dihadapi belum secara langsung memengaruhi tingkat performanya.

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kewajiban yang wajib diselesaikan oleh pekerja dalam waktu yang ditentukan. Jika beban kerja yang diterima melebihi batas dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal itu dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berpotensi menurunkan kinerja. Akan tetapi, dalam penelitian ini, jumlah beban kerja yang ditanggung oleh karyawan di *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue tidak terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Kadir et al. (2023), Siregar et al. (2023) dan Putranto et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat memfasilitasi atmosfer kerja yang positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya berhubungan dengan aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi udara, dan kebersihan area kerja, tetapi juga mencakup interaksi yang baik antara rekan-rekan kerja serta hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja yang positif akan menambah kenyamanan dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Laksono (2021), Kusmiyatun (2021), Arjun (2022), Cahyanti et al. (2022) dan Ansheila et al. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Home Industry* Kue Kering Trisno Kue yang terletak di Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Sebaliknya, beban kerja memiliki dampak negatif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja para karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatkan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung, kinerja karyawan bisa ditingkatkan, sedangkan beban kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengalami sejumlah batasan karena hanya mengincar satu subjek penelitian serta membahas variabel terkait kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, disarankan agar penelitian mendatang memperluas jangkauan objek yang diteliti dan memasukkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

REFERENCES

- Agus Dwi Cahya. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA). In *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE* (Vol. 6, Number 2). <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Agustina et al. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI*.
- Armstrong, M. T. S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ansheila, S. A., Setyowati, T., & Reskiputri, T. D. (2025). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN 1 REGIONAL 5 SUMBERJAMBE*.
- Cahyanti, L. S. D., Setyawati, T., & Puspitadewi, I. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJESTA NUSANTARA BANYUWANGI*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., Sri Hartati, C., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja* (Vol. 6). <https://repository.uwp.ac.id/8/>
- Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Haeruddin, I. W., Dipoadmodjo, T. S., Sahabuddin, R., Ikhwan Maulana Haeruddin, M., Negeri Makassar, U., & Selatan, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Number 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-14). PT. Bumi

Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- I Komang Arjun, G. Y. K. P. I. W. R. S. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*, 13(2), 127–139.
<https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kusmiyatun, D. S. S. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO, JAKARTA SELATAN*.
<http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Laksono, B. R. A. A. W. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO*.
- Lestari Siregar, D., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., Simanjuntak, J., Batam, U., & Batam, K. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA*.
<https://ojsiibn1.indobarunasional.ac.id/index.php/jursima/issue/view/34>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyeni, Aqil, & Herlina. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/2>
- Putranto, Z. C., & Wijaya, E. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X*.
<https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/526>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
www.cvalfabeta.com
- Yeremia, R., Program, D., Manajemen, S., Unkris, F. E., Kampus, A. :, & Timur, J. J. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK Nuridin 2)*.