

## ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN STARTUP DIPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI YANG DIMEDIASI BEBAN KERJA KARYAWAN

Iwan Kresna Setiadi<sup>1</sup>, Rafif Zuhairrahman<sup>2</sup>, Yudi Nur Supriadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jakarta

Email, [iwansetiadi@yahoo.co.id](mailto:iwansetiadi@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui peran mediasi beban kerja pada kinerja dipengaruhi lingkungan kerja dan kompensasi perusahaan *startup* dengan beban kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada karyawan *Startup* Logistik. Responden pada penelitian ini sebanyak 155 karyawan *Startup* Logistik DKI Jakarta, Banten, dan Bogor. dengan menggunakan teknik sampling yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan metode path analisis dan pengolahan data dilakukan melalui SmartPLS 4.0. Hasil dari pengujian terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan *Startup*, (2) kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan *Startup*, lingkungan kerja yang dimediasi beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan *Startup*, kompensasi yang dimediasi beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan *Startup*, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan *Startup*. Penelitian ini sangat bermanfaat untuk Perusahaan dapat mempertimbangkan agar kinerja karyawan meningkat diperlukan peran mediasi beban kerja yang seimbang begitu juga lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang adil dan mensejahterakan karyawan.

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

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the role of workload mediation on performance influenced by the work environment and compensation of *start-up* companies with workload as a mediating variable carried out on *Startup* Logistics employees. The respondents in this study were 155 employees of *DKI* Jakarta Logistics *Startup*, Banten, and Bogor. by using sampling techniques that make all members of the population as samples. The analysis technique used is the path analysis method and data processing is carried out through SmartPLS 4.0. The results of testing this study show that the work environment has no effect and is not significant on the performance of the *Startup* company, (2) compensation has an effect and is significant on the performance of the *Startup* company, the workload-mediated work environment has an effect and is significant on the performance of the *Startup* company, workload-mediated compensation has an effect and is significant on the performance of the *Startup* company, the work environment has no effect and is not significant on the performance of the *Startup* company. This research is very useful for companies to consider that in order for employee performance to increase, a balanced workload mediation role is needed, as well as a good work environment and fair compensation and employee welfare.

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

### PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, kebutuhan manusia semakin bertambah dan semakin bervariasi seiring dengan berkembangnya peradaban manusia. Mengingat bahwasannya manusia semakin lama bukan semakin sedikit akan tetapi semakin banyak dengan segala kebutuhannya, maka bisa diartikan bahwa kebutuhan akan suatu barang dan jasanya pun

semakin meningkat (Muna & Qomar, 2020). Untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut, berbagai model transaksi dilakukan (Maulana & Ag, n.d.). Perkembangan transaksi di era teknologi digital saat ini semakin pesat (Mutiasari, 2020). Berbagai jenis transaksi seperti pembayaran tagihan, membeli makanan/minuman, membayar transportasi online, serta transfer dan menarik uang dapat dilakukan dengan mudah dan cepat melalui *platform* digital (Nawawi, 2020). Menurut data yang diberikan Graha Nurdian (2022), masyarakat Indonesia melakukan belanja *online* dengan membeli produk atau jasa secara online di *e-commerce* dengan mayoritas sebesar 60,6%. Salah satu ekspedisi yang bekerja sama dengan *e-commerce* ialah PT. Tri Adi Bersama atau biasa disebut Startup (Afandi, Hasan, Rizki, Pratiwi, & Halim, 2022).

Perusahaan ekspedisi Startup merupakan perusahaan *Start-up* yang berdiri pada tahun 2019 dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pengiriman barang (Subagio, Anshary, & Hikmah, 2023). Startup ialah perusahaan logistik ekspres yang telah mempunyai lebih dari 400.000 cabang di seluruh Indonesia serta sudah mengirim total lebih dari 500.000 paket setiap harinya (Ardana & Ekowati, 2022). Jumlah pengiriman paket tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaannya. Dalam melakukan aktivitas bisnisnya, terdapat permasalahan yang terjadi di Startup.

Terjadi penurunan kinerja secara drastis dimana presentase keberhasilan pengiriman barang mengalami penurunan dari 97,32% menjadi 92,68%. Presentase kegagalan pengiriman barang per bulan meningkat dari 2,68% menjadi 7,32%. Hal ini karena terjadi kenaikan *volume* pengiriman paket secara drastis yang disebabkan banyaknya pelaku bisnis yang berlomba menjual produk untuk menghabiskan persediaan barang demi mencapai omzet akhir tahun. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan *Startup* ialah masih terdapat karyawan yang sering tidak masuk kerja sehingga muncul rasa ingin tidak masuk kerja oleh karyawan lainnya yang berdampak pengiriman paket tertunda sehingga paket menumpuk di gudang yang berakibat pengiriman paket menjadi terhambat.

Fenomena yang terjadi di perusahaan Startup terkait kompensasi ialah tidak adanya insentif berupa cuti tambahan yang diberikan kepada para karyawan serta perusahaan kurang memberi kompensasi yang sesuai apabila bekerja di luar jam normal. Fenomena yang terjadi di perusahaan Startup ialah banyaknya *event* yang terjadi rentang Desember 2022 hingga Januari 2023 yang menyebabkan menumpuknya pengiriman paket, jangka waktu pengiriman

paket yang relatif singkat, serta tidak adanya penambahan karyawan sehingga beban kerja yang diemban para karyawan meningkat. Kesenjangan dari penelitian-penelitian sebelumnya menjadi sebuah *research gap* dalam penelitian ini. Hasil pengembangan *research gap* dan sejumlah masalah tentang kinerja perusahaan di PT Tri Adi Bersama cabang Gandaria Selatan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti Perusahaan startup berbasis logistic dengan kajian analisis kinerja Perusahaan mengetahui peran mediasi beban kerja pada kinerja dipengaruhi lingkungan kerja dan kompensasi perusahaan *starup* dengan beban kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada karyawan *Startup* di DKI Jakarta, Banten, dan Bogor.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sebuah organisasi tentu harus memahami manajemen sumber daya manusia akan memberikan kesiapan bagi perusahaan dalam menghadapi kondisi yang tidak menentu di masa depan (Supriadi, 2022, hlm. 41). Menurut Masram & Mu'ah (2017, hlm.11) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rencana sistem formal dalam sebuah perusahaan yang bertujuan memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Budiasa (2021, hlm. 14-15) kinerja perusahaan dapat diukur dari kemampuannya dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan tugas yang diberikan, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Harras *et al.* (2020, hlm. 78-80) lingkungan kerja merujuk pada kondisi kerja dan aspek non-gaji dari persyaratan seorang karyawan. Ini mencakup berbagai faktor seperti keamanan dan kesehatan kerja, jam kerja, cuti, perlindungan pekerja, lingkungan kerja yang nyaman, peralatan dan fasilitas kerja, dan hal-hal lainnya yang memengaruhi kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian Mohammed *et al.* (2022) kompensasi merupakan hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam berbagai bentuk, termasuk gaji, upah, dan imbalan lainnya sebagai imbalan atas tenaga kerja yang diberikan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, dapat dianggap sebagai pertukaran uang atas tenaga kerja. Karyawan memberikan waktu, energi, dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan sebagai gantinya, mereka berhak menerima imbalan atau kompensasi yang pantas. Menurut Harras *et al.* (2020, hlm. 344) beban kerja dapat timbul karena berbagai aktivitas di dalam

perusahaan, seperti sistem manajemen dan informasi kerja yang dapat menjadi beban. Hal ini disebabkan oleh tidak dapat diprediksinya kondisi karyawan dalam menerima kebijakan, tugas baru, atau lingkungan baru yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan pendapat Ende & Affandi (2019, hlm. 39) hipotesis ialah jawaban sementara terhadap sementara rumusan masalah penelitian sebab dugaan tersebut berupa sebatas teori yang belum terbukti secara empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

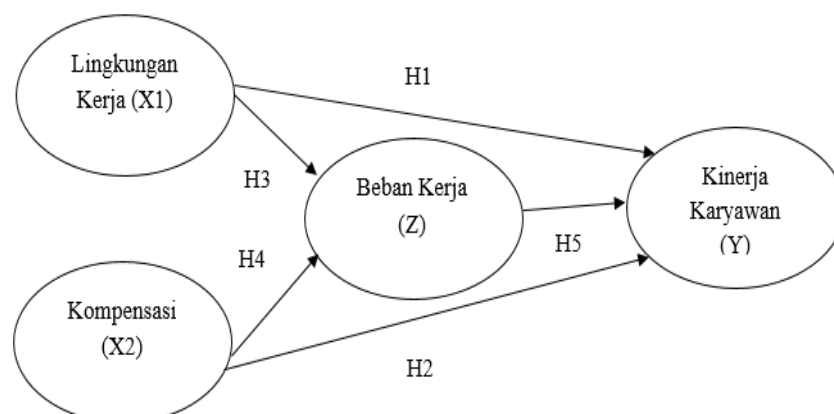
H2: Diduga kondisi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan

H3: Diduga kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi beban kerja

H4: Diduga kondisi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi beban kerja

H5: Diduga kondisi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dalam model penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Perusahaan (Y) sebagai variabel dependen dan Beban Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diterapkan pada karyawan *startup* bidang logistik, dimana peneliti akan mencari tahu tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Perusahaan dengan Beban Kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 1 Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 60) ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Penelitian ini memanfaatkan semua populasi karyawan tetap PT Tri Adi Bersama cabang Gandaria Selatan sebanyak 52 karyawan. Karyawan tersebut terdiri 32 kurir tetap dan 20 karyawan staff, yakni staff *maintenance*, staff gudang, staff *loading*, staff *quality control*, dan staff *folding gate*. Sampel penelitian menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 60) ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Ende & Affandi, 2019, hlm. 62). Dalam penelitian ini dilakukan teknik *sampling* sensus dimana pengambilan sampel menggunakan semua anggota populasi jika populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Ende & Affandi, 2019, hlm. 67). Dengan demikian, peneliti menggunakan teknik *sampling* sensus dengan mengambil sampel dari seluruh anggota populasi pada penelitian yakni berjumlah 52 responden PT Tri Adi Bersama cabang Gandaria Selatan supaya informasi yang diterima dapat menjadi akurat.

Pada penelitian ini menggunakan dengan jenis skala *likert*. Menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 85) skala *likert* difungsikan sebagai Alat untuk mengetahui ukuran sikap, pendapat, dan pemahaman karyawan atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial atau pada penelitian ini diketahui sebagai variabel penelitian. Pengukuran variabel untuk kinerja perusahaan memiliki 3 indikator, variabel lingkungan kerja memiliki 4 indikator, variabel kompensasi memiliki 3 indikator, serta variabel beban kerja memiliki 4 indikator. Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari populasi dan sampel dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang menghasilkan angka (Saragih *et al.*, 2021, hlm. 28). Data kuantitatif dapat diproses menggunakan metode statistik atau matematika. Data tersebut dapat diperoleh melalui observasi langsung, dokumentasi langsung, penyebaran kuesioner, serta pengolahan data statistik.

Menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 78) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek dilakukan. Pada penelitian ini pengambilan data primer menggunakan wawancara serta penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Tri Adi Bersama cabang Gandaria Selatan. Data sekunder menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 78) merupakan data yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian sebelumnya serta instansi terkait dengan sumber informasi.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada karyawan *startup* logistik. Pada penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan yakni teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Alat yang digunakan untuk membantu menghitung dan mengolah data yakni *software* SmartPLS 4.0. Menurut Ende & Affandi (2019, hlm. 147) statistik inferensial atau statistik penarik kesimpulan ialah suatu rangkaian metode yang digunakan untuk mengkaji, melakukan taksiran, dan penarikan kesimpulan berlandaskan data yang diperoleh dan sampel, dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik atau ciri-ciri suatu populasi. Teknik analisis statistik inferensial pada penelitian ini memanfaatkan uji outer model, uji inner model, serta uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

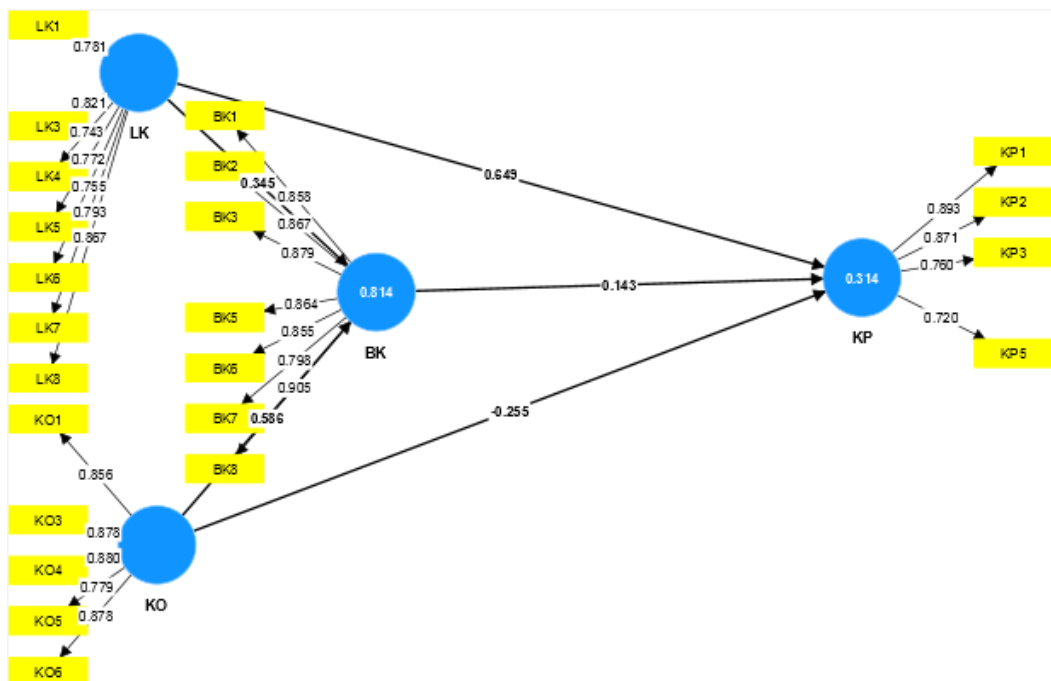
### Deskripsi Objek Penelitian

#### 1. *Measurement Model* (Outer Model)

Uji *Measurement Model* adalah suatu metode yang digunakan untuk menguji reabilitas dan validitas konstruk dari setiap indikator. Tahapan pertama yaitu menguji model dengan memeriksa faktor pemuatan (*loading factor*) pada setiap pernyataan tentang lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, serta kinerja perusahaan. Dari dilakukannya uji model tersebut, informasi mengenai hasil Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan dapat diperoleh untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat kesesuaian atau tidak. Di bawah ini terdapat hasil *loading factor* yang disajikan melalui diagram jalur yang diproses menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0*:

Pada diagram jalur yang dianalisis, hampir setiap indikator memiliki nilai lebih dari 0,7 kecuali pada variabel kinerja perusahaan butir KP4 dengan pernyataan “Karyawan bersedia

mendapatkan pekerjaan lebih dari target yang ditetapkan perusahaan” yang mempunyai nilai 0,531 dan butir KP6 dengan pernyataan “Diberikan akses dan informasi yang cukup untuk menyelesaikan tugas tepat waktu” yang memiliki nilai 0,461. Selanjutnya terdapat dalam variabel lingkungan kerja butir LK2 dengan pernyataan “Karyawan nyaman dengan penerangan lampu di tempat kerja” yang bernilai sebesar 0,414. Lalu terdapat di variabel kompensasi pada butir KO2 pernyataan “Kelayakan kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kinerja” dengan nilai 0,424. Kemudian yang terakhir pada variabel beban kerja butir BK4 dengan pernyataan “Terdorong untuk melakukan yang terbaik dan memberikan hasil kerja yang baik” yang mempunyai nilai sebesar 0,461. Untuk menjaga validitas, pernyataan-pernyataan dengan nilai kurang dari 0,70 tersebut dihapus dan dilakukan penghitungan ulang (re-estimate). Dengan melakukan langkah ini, diharapkan semua pernyataan dapat dikatakan valid dalam penelitian tersebut. Setelah menghapus pernyataan pada butir KP4, KP6, LK2, KO2, dan BK4 serta melakukan penghitungan ulang pada aplikasi *SmartPLS 4.0*, terdapat perubahan pada diagram hasil *loading factor*:



Gambar 2 Diagram Jalur Re-estimate

## 2. Uji Validitas

### 1. Uji Validitas Konvergen

Penelitian validitas konvergen yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 4.0, ditemukan hasil nilai *loading factor* untuk setiap pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan kinerja perusahaan. Bahwa hasil dari validitas konvergen, yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*, memiliki nilai di atas 0,70 untuk masing-masing indikator pernyataan dalam instrumen penelitian ini. Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa instrumen pernyataan yang dipakai pada penelitian ini dapat dianggap valid. Hal tersebut diketahui dari nilai *loading factor* yang melebihi 0,70 dan sudah memenuhi uji validitas konvergen (*convergent validity*). Sementara itu, validitas konvergen dapat diketahui dari nilai AVE. Untuk dapat dikategorikan sebagai valid, nilai AVE dari tiap variabel harus lebih besar dari 0,5 (Riyanto & Hatmawan, 2020). Berikut ini ialah hasil perhitungan aplikasi *SmartPLS* 4.0 untuk mengetahui nilai AVE:

Tabel 1. Data Output AVE

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kinerja Perusahaan	0.663
Lingkungan Kerja	0.626
Kompensasi	0.731
Beban Kerja x Lingkungan Kerja	1.000
Beban Kerja x Kompensasi	1.000
Beban Kerja	0.742

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan AVE yang terdapat pada Tabel 30, dapat disimpulkan bahwa nilai AVE dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan kinerja perusahaan semuanya lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

## 2. Uji Validitas Diskriminan dan Uji Reliabilitas

Menurut Setiawan (2023, hlm. 49) pengujian Validitas Diskriminan mengukur dan sekaligus mengkonfirmasi konstruk atau pada hal ini informasi dari masing-masing variabel tidak mempunyai karakteristik yang sama dengan variabel lainnya. Pengujian Validitas



Diskriminan ini diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0 yang dapat diketahui melalui taraf *cross loading* dari tiap variabel. Uji reliabilitas mempunyai tujuan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika pengukuran dilaksanakan lebih atau sama dengan dua kali terhadap fenomena yang serupa, memakai alat pengukur yang serupa. (Ende & Affandi, 2019, hlm. 115). Berikut ini merupakan hasil dari *Composite Reliability*:

Tabel 2 Data Composite Reliability

Variabel	Keandalan komposit	
	(rho_a)	(rho_c)
Kinerja Perusahaan	0.888	0.887
Lingkungan Kerja	0.907	0.921
Kompensasi	0.918	0.931
Beban Kerja x Lingkungan Kerja	1.000	1.000
Beban Kerja x Kompensasi	1.000	1.000
Beban Kerja	0.944	0.953

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian *Composite Reliability* dari tiap variabel sudah mempunyai besaran taraf yang melebihi 0,7 dimana taraf variabel tersebut berarti reliabel atau andal. Variabel yang mempunyai *Composite Reliability* paling tinggi ialah variabel beban kerja dengan nilai 0,944 dan 0,953 serta yang paling rendah ialah variabel kinerja perusahaan dengan nilai 0,888 dan 0,887. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen yang dipakai pada penelitian ini ditetapkan sebagai reliabel. Sebagai penguat untuk meningkatkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian, dilihat dari besarnya nilai *cronbach's alpha*. Berikut adalah hasil nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh:

Tabel 3 Data Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Kinerja Perusahaan	0.832
Lingkungan Kerja	0.900
Kompensasi	0.908
Beban Kerja x Lingkungan Kerja	1.000
Beban Kerja x Kompensasi	1.000

Beban Kerja 0.942

Sumber: Data diolah, 2023

Taraf *cronbach's alpha* dari setiap variabel sudah melebihi dari nilai 0,7 yang berarti dapat dinyatakan sebagai instrumen yang reliabel. Berdasarkan dari uji validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan pada keseluruhan variabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen yang dipakai dalam penelitian ini sudah lulus uji validitas dan uji reliabilitas. Langkah berikutnya setelah melakukan *outer model* ialah menganalisa *inner model* dengan metode taraf *R-Square* berdasarkan hasil dari *SmartPLS* 4.0. Berikut ini merupakan hasil dari olah data *R-Square* melalui *SmartPLS* 4.0:

Tabel 41 Data R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Beban Kerja	0.814	0.807
Kinerja Perusahaan	0.314	0.271

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai *R-Square Adjusted* yang diketahui berdasarkan dari tabel 34 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,271 atau 27,1% terhadap kinerja perusahaan. Sementara sisanya yakni 0,729% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel ini. Selain itu, variabel beban kerja mempunyai nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,807. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel beban kerja. Sementara sisanya yakni 0,193% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel ini.

Tabel 5 Data Uji T-Statistik

	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
Lingkungan Kerja -> Kinerja Perusahaan	0.571	0.568
Kompensasi -> Kinerja Perusahaan	4.343	0.000

Beban Kerja -> Kinerja Perusahaan	1.017	0.310
<hr/>		
Beban Kerja x Lingkungan Kerja -> Kinerja Perusahaan	2.600	0.010
<hr/>		
Beban Kerja x Kompensasi -> Kinerja Perusahaan	3.032	0.003

*Sumber: Data diolah, 2023*

Dari data output tabel koefisien jalur 40 dan uji t-statistik, maka hasil hipotesis dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui yaitu:

Hasil menunjukkan nilai t-hitung  $0,571 < t\text{-tabel } 1,677$  dengan nilai signifikansi (P Values) senilai  $0,568 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses ke-1 ditolak (ho ditolak dan ha diterima) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dapat diketahui bahwa hasil menunjukkan nilai t-hitung  $4,343 > t\text{-tabel } 1,677$  dengan nilai signifikansi (P Values) senilai  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses ke-2 diterima (ho diterima dan ha ditolak) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dapat diketahui bahwa hasil menunjukkan nilai t-hitung  $2,600 > t\text{-tabel } 1,677$  dengan nilai signifikansi (P Values) senilai  $0,010 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses ke-3 diterima (ho diterima dan ha ditolak) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi beban kerja. Dapat diketahui bahwa hasil menunjukkan nilai t-hitung  $3,032 > t\text{-tabel } 1,677$  dengan nilai signifikansi (P Values) senilai  $0,003 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses ke-4 diterima (ho diterima dan ha ditolak) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dimediasi beban kerja. Dapat diketahui bahwa hasil menunjukkan nilai t-hitung  $1,017 < t\text{-tabel } 1,677$  dengan nilai signifikansi (P Values) senilai  $0,310 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses ke-

5 ditolak ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Wulan (2019) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak menjamin terhadap meningkatnya atau menurunnya kinerja perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suryani (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi menjamin terhadap meningkatnya atau menurunnya kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan dianggap dapat dimediasi oleh beban kerja sebab perusahaan dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menciptakan tata letak perusahaan yang membuat karyawan merasa nyaman. Ketika karyawan merasa nyaman dengan tata letak perusahaan, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan fokus, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemungkinan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang baik dapat berkontribusi dalam meminimalkan kesalahan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Kompensasi terhadap kinerja perusahaan dianggap dapat dimediasi oleh beban kerja karena perusahaan dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa langkah yang efektif. Salah satunya adalah melalui pemberian kelayakan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, termasuk gaji dan tunjangan yang memadai, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Selain itu, perusahaan yang memberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang baik juga dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya diakui dan dihargai, mereka akan merasa termotivasi untuk tetap menaikkan kinerja mereka. Hal ini dapat menginspirasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih berfokus, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penyelesaian

tugas. Dalam variabel ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Sitompul & Simamora (2019) yang menyatakan beban kerja memiliki dampak yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, beban kerja tidak menjamin terhadap meningkatnya atau menurunnya kinerja perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis data variabel lingkungan kerja, disimpulkan bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kemudian pada hasil uji hipotesis terhadap variabel kompensasi, disimpulkan bahwa berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berikutnya berdasarkan pengujian hipotesis terhadap variabel lingkungan kerja dengan beban kerja sebagai variabel mediasi diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selanjutnya pada hasil pengujian hipotesis terhadap variabel kompensasi dengan beban kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap variabel beban kerja dapat diperoleh hasil yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Mengacu dari hasil penelitian yang diuraikan, maka peneliti dapat memberikan saran Pada aspek teoritis, diharapkan kepada pembaca, terutama mahasiswa dan mahasiswi yang mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk melakukan penelitian terhadap kinerja perusahaan untuk melakukan perluasan faktor-faktor yang lain supaya dapat mempengaruhi variabel kinerja perusahaan seperti *work life balance*, perilaku organisasi, stress kerja, *turnover intention*, dan lain sebagainya. Pada aspek praktis, sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memahami, memonitor, dan melakukan perhatian terhadap hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, I. R., Hasan, F. N., Rizki, A. A., Pratiwi, N., & Halim, Z. (2022). Analisis Sentimen Opini Masyarakat Terkait Pelayanan Jasa Ekspedisi Anteraja Dengan Metode Naive Bayes. *Jlk*, 5(2), 63–70.
- Ardana, A., & Ekowati, D. (2022). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Organizational Justice dan Job Satisfaction. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 89–107. <https://doi.org/10.21632/perwira.5.2.89-107>

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Ende, & Affandi, N. (2019). *Metodologi Penelitian: Konsep dan Penerapan Aplikasi Statistik* (A. Alvia, ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Maulana, M., & Ag, M. (n.d.). *MODEL*.
- Mohammed, A. I., Mohammed, Z. F., & Mohammad, H. A. (2022). The Effect of Compensation Management on Employee Performance: an Empirical Study in North Gas Company. *World Bulletin of Management and Law*, 7, 59–70.
- Muna, T. I., & Qomar, M. N. (2020). Relevansi Teori Scarcity Robert Malthus Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.36407/serambi.v2i1.134>
- Mutiasari, A. I. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(2), 32–41. <https://doi.org/10.47942/iab.v9i2.541>
- Nawawi, H. H. (2020). Penggunaan E-wallet di Kalangan Mahasiswa. *Emik*, 3(2), 189–205. <https://doi.org/10.46918/emik.v3i2.697>
- Nurdian, G. (2022). Data E-commerce Indonesia 2022 (2 Tahun Pandemi).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, J. W. P., Panjaitan, P. D., & Karim, A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar – Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiaman, S. (2023). *Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart-PLS Versi 3 untuk Tenaga Kesehatan* (Edisi Keli). Sumedang: Yayasan Bakti Mulia.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
- Subagio, L., Anshary, N. B., & Hikmah, R. (2023). Perancangan Sistem Informasi Pengajuan Libur Dan Cuti Perusahaan Anteraja Berbasis Java Netbeans. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 7(1), 718–724. <https://doi.org/10.30998/semnasristek.v7i1.6405>
- Supriadi, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. 2(2), 260–277.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha).