

Artikel SENMEA SELVI

by Turnitin Check

Submission date: 08-Aug-2023 02:30AM (UTC-0400)

Submission ID: 2142993300

File name: Artikel_SENMEA_SELVI_BARU_1.docx (156.72K)

Word count: 3054

Character count: 19453

8
**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITOKO BAHAN BANGUNAN SAHABAT
NGANJUK**

Selvi Adilia Putri
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan, No.76
selviadiliaputri28@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:
Tanggal Revisi :

7
Abstract

The goal of this study is to determine whether (1) compensation has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store employees. (2) The environment has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (3) Workload has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (4) Compensation, atmosphere, and workload all have a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. Employees of the Sahabat of Nganjuk Building Materials Store were the subjects of this study. The total sampling approach was used in this investigation, which yielded 40 respondents. Multiple linear regression was used to examine the data using the SPSS Version 26 tool. (1) Partial remuneration has a substantial effect on the performance of employees at the Nganjuk Sahabat Building Materials Store, according to the findings of this study. (2) The environment has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (3) Workload has a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel. (4) Compensation, atmosphere, and workload all have a substantial impact on the performance of Nganjuk Sahabat Building Materials Store personnel.

Keywords: compensation, environment, workload, performance

Abstrak

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah (1) Kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (2) Lingkungan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (3) Beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (4) Kompensasi, suasana, dan beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. Karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk menjadi subyek penelitian ini. Pendekatan total sampling digunakan dalam penelitian ini, yang menghasilkan 40 responden. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji data menggunakan alat SPSS Versi 26. (1) Remunerasi secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat, sesuai temuan penelitian ini. (2) Lingkungan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (3) Beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. (4) Kompensasi, suasana, dan beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat.

Keywords: kompensasi, lingkungan, beban kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Seiring kondisi perekonomian bangsa yang terus membaik, Sektor bahan bangunan di Indonesia berkembang secara signifikan. Karena unsur bangunan seperti sarana dan prasarana infrastruktur merupakan unsur pokok dalam pembangunan fisik, maka kesejahteraan penduduk berdampak signifikan terhadap pertumbuhan industri. Akibatnya, pertumbuhan industri real estate dapat dilihat dari kebutuhan bahan bangunan yang terus meningkat setiap tahunnya. Sumber daya manusia yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan permintaan dalam bisnis. Menurut Dessler (2016), Proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah terkait ekuitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. [1]. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik,

5
Anda dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sutrisno (2016), Kinerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang telah dia selesaikan tergantung pada bagaimana dia melakukannya selama bekerja. [2]. Kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan pertimbangan lainnya merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.. Mangkunegara (2017:69), Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. [3].

Menurut Hasibuan (2017), Semua penghasilan yang diperoleh karyawan baik berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikenal sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada usaha [4].

Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan kesesuaian alat-alat mereka. [5].

Menurut Koesomowidjojo (2017), Proses penghitungan jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia disebut beban kerja. [6]. Karena perusahaan yang sukses tidak dapat dipisahkan dari kinerja orang-orangnya, keinginan untuk kinerja karyawan yang hebat sebenarnya telah meresap ke dalam setiap bisnis. Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk merupakan usaha toko bangunan yang memproduksi dan menjual perlengkapan bahan bangunan/material. Perusahaan/industri ini juga memiliki peran serta tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan kinerja karyawan.

Namun saat ini toko Bahan Bangunan Sahabat mengalami penurunan kinerja, hal ini disampaikan oleh pemilik toko bahwa kinerja karyawan menurun. Dan hasil survey pertama karyawan mengatakan kalau kompensasi yang diberikan kurang, lingkungan kerja yang kurang memadai, dan beban kerja yang terlalu berat yang dimaksud disini adalah target produksi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul "**Analisis Penerapan Kompensasi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditoko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk**".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Menggunakan angka dan rumus untuk mencoba menjawab masalah penelitian dikenal sebagai pendekatan kuantitatif. [7]. Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, yang beralamat di Jl.Raya Kediri-Nganjuk No.85. Penentuan sampel Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel 40 responden. Dengan kriteria: 1) Karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk, 2) Responden merupakan Karyawan tetap di Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen (koesioner), koesioner akan disebar kepada karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. dan di olah menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil dari uji analisis tersebut akan ditarik kesimpulan dan saran untuk perusahaan.

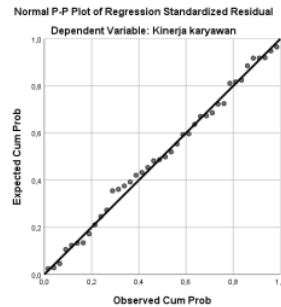
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan, dan data penelitian yang digunakan merupakan data primer, Untuk mencapai persyaratan yang disebutkan dalam penggunaan model regresi linier berganda, perlu dilakukan evaluasi terhadap beberapa asumsi klasik yang digunakan, khususnya uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3 a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang digunakan pada penelitian ini, dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probabilty Plot

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Gambar 1 menunjukkan bahwa data didistribusikan secara teratur. Terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *VIF*, ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolienaritas

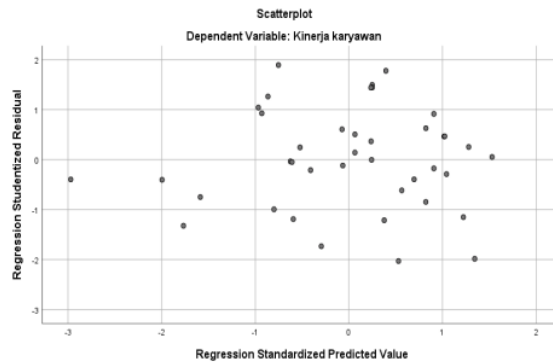
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.534	1.873
	Lingkungan Kerja	.486	2.056
	Beban Kerja	.879	1.137

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023

Dalam model regresi yang layak, seharusnya tidak ada multikolienaritas atau korelasi antara variabel independen. Kompensasi, lingkungan, dan beban kerja memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,534, 0,486, dan 0,879 yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,873, 2,056, dan 1,137 yang lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolienaritas dalam model ini, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 2
Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah. 2023.

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi kami. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual untuk data yang berbeda dalam model regresi adalah sama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dijelaskan pada tabel 2 berdasarkan perhitungan program statistik SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows versi 26.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
	Kompensasi	.644	.199	.310	3.233	.003
	Lingkungan Kerja	.818	.162	.507	5.043	.000
	Beban Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

Sumber : Output SPSS dari Data Primer diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa $Y = -26,370 + 0,644X_1 + 0,818 X_2 + 0,607X_3$ merupakan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil uji analisis. Berikut adalah implikasi dari persamaan regresi:

- Konstanta = -26.370 satuan.
Kinerja karyawan (Y) akan menjadi -26.370 satuan jika variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) semuanya sama dengan 0..
- Koefisien $X_1 = 0,644$ satuan.
Jika lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) tetap dan tidak berubah, setiap penambahan 1 satuan variabel meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 satuan.
- Koefisien $X_2 = 0,818$ satuan
Setiap variabel lingkungan kerja (X2) ditambahkan, dengan asumsi kompensasi (X1) dan beban kerja (X3) tetap, meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,818 satuan.
- Koefisien $X_3 = 0,607$ satuan.
Setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja (X3), dengan asumsi remunerasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap, meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,607 satuan.
- Variabel yang menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien X_2 atau variabel lingkungan kerja yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,818 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas pada penelitian ini, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.808	1,90603

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Nilai Adjusted R2 adalah 0,808 berdasarkan temuan analisis pada Tabel 3 laporan. dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh remunerasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Tabel Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
	Kompensasi	.644	.199	.310	3.233	.003
	Lingkungan Kerja	.818	.162	.507	5.043	.000
	Beban Kerja	.607	.136	.337	4.464	.000

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

a. Pengujian hipotesis 1

$H_0: \beta_1 =$ kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 =$ kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,003 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 pada tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kompensasi < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

$H_0: \beta_2 =$ lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_2 =$ lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 pada tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel lingkungan kerja < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

$H_0: \beta_3 =$ beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_3 =$ beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0,000 berdasarkan hasil perhitungan SPSS for Windows versi 26 pada tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel beban kerja < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Beban kerja berdampak pada kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.313	3	202.771	55.814	0.000 ^b
	Residual	130.787	36	3.633		
	Total	739.100	39			

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Nilai signifikan sebesar 0,000 sesuai dengan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows versi 26 dan ditunjukkan pada tabel 5. Uji F variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki nilai signifikan 0,05, menolak H₀ dan menerima H_a. Temuan concurrent test ini antara lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kompensasi sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini menunjukkan secara statistik bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, kompensasi dapat dikatakan memainkan pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2017:57), Kompensasi adalah setiap dan semua pendapat yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau komoditas sebagai imbalan atas layanan mereka terhadap bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini di dukung oleh penelitian Nugraha (2018), dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cargill Tropical Palm [8]. Menurut temuan penelitian, kompensasi merupakan faktor utama dalam seberapa baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hipotesis kedua, lingkungan Toko Bahan Bangunan Sahabat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 4.11, variabel lingkungan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa uji t memiliki nilai signifikan 0,05 untuk faktor lingkungan, menolak H₀ dan menerima H_a. Studi ini memberikan bukti statistik bahwa lingkungan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa lingkungan secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Jika lingkungan sejalan dengan kemampuan yang diberikan kepada organisasi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Afandi (2018:52), Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan kesesuaian alat-alat mereka. Hal ini di dukung oleh penelitian Herlina (2020), dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Wisanggeni Yogyakarta [9]. Temuan tes menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa suasana Toko Bahan Bangunan Sahabat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan variabel beban kerja adalah 0,000, sesuai Tabel 4.11. Hal ini menunjukkan bahwa uji t variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,05, menolak H₀ dan menerima H_a. Hasil pengujian ini menunjukkan secara statistik bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Jika beban kerja sesuai dengan kemampuan yang diberikan kepada organisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Koesomowidjojo (2017), Praktik memperkirakan jumlah jam kerja yang akan dikeluarkan oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dikenal sebagai beban kerja. Hal ini di dukung oleh

penelitian Rohman (2021), dengan judul pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil dari pengujian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10].

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut temuan mengevaluasi empat hipotesis, kompensasi, lingkungan, dan beban kerja semua memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.12, nilai yang berarti adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa uji F variabel kompensasi, lingkungan, dan beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kompensasi, lingkungan, dan batasan untuk mempekerjakan pegawai baru merupakan faktor yang signifikan dalam penurunan kinerja pegawai. Dengan nilai adjusted R square sekitar 0,808 atau dalam persentase, dapat dikatakan bahwa empat variabel independen dapat menjelaskan 80,8% pekerjaan seseorang, menurut koefisien Koefisien. Dari proporsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ada variabel tambahan yang dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan; Namun, variabel-variabel ini tidak termasuk dalam penelitian ini, dan jumlahnya sekitar 19,2%.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada masalah sumber daya manusia, khususnya seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Sahabat Bahan Bangunan Nganjuk. Berdasarkan temuan penelitian dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa: kompensasi secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Toko Bahan Bangunan Nganjuk Sahabat. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang adil di Toko Bahan Bangunan Sahabat. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan di Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Suasana tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai kebutuhan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk juga akan meningkat.

Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Pemberian beban kerja yang standar dengan kemampuan karyawan serta pemberian alat dan saran bantu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semakin lengkap sarana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk juga akan meningkat.

8 Kompensasi, lingkungan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi, lingkungan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan adanya kompensasi yang di berikan, lingkungan kerja yang nyaman, dan beban kerja yang standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 10. Jakarta: PT Indeks, 2016.
- [2] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2016.
- [3] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada, 2017.
- [4] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sembilan. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [5] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa, 2018.
- [6] Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [8] A. Nugraha and S. S. Tjahjawi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2018, doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- [9] V. Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Nusant.*, vol. 3, no. 1, pp. 46–55, 2020, doi: 10.51279/jan.v3i1.114.
- [10] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik," *J. Mhs. Manajemen, Vol. 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

Artikel SENMEA SELVI

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to UM Surabaya Student Paper	4%
3	fdocuments.in Internet Source	3%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
5	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	journal.stiem.ac.id Internet Source	1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On

Artikel SENMEA SELVI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
