

# Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang

<sup>1</sup>Bella Agnes Dwiyanti, <sup>2</sup>Lie Liana

<sup>1,2</sup>Universitas Stikubank, Semarang

Korespondensi : bellaagnes880@gmail.com

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan menggunakan teori Roscoe. Data yang dianalisis merupakan data primer dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil olah data yang diperoleh penelitian ini meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.*

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

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of workload, compensation and work environment on the performance of PT employees. Pelindo Semarang Container Terminal. The population in this study was 125 employees of PT. Pelindo Semarang Container Terminal. The sampling technique uses purposive sampling with the criteria being permanent employees who have worked for at least 1 year. The number of samples in this research was 80 respondents using Roscoe's theory. The data analyzed is primary data with data collection through questionnaires. The data processing results obtained by this research include respondent descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests, F tests, coefficient of determination tests ( $R^2$ ) and hypothesis tests. The results obtained from this research show that workload has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has no effect on employee performance.*

**Keyword:** Workload, Compensation, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan untuk mengkoordinasi kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuannya. perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan akan lebih mudah untuk mengembangkan potensi karyawan yang berguna untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan mencapai tujuan agar visi dan misi perusahaan tercapai.

Mangkunegara (Silas *et al.*, 2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi peran yang penting dalam perusahaan, karena apabila perusahaan mampu mengelola setiap karyawannya dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan

berdampak baik sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka hasil kinerjanya akan buruk. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Koesomowidjojo (Syardiansah & Rahman, 2022) menyatakan beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan. penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara efektif untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadromi (2024), Rheznadhiya & Suryani (2023), Hutabarat *et al.* (2023), Tanjung *et al.* (2021), Tinambunan *et al.* (2022), Alvionita & Hendra Saputro (2024), Rama *et al.* (2021), Hadi & Hidayah, (2019), Nurviana & Lelawati, (2022), Simanjutak *et al.* (2021) dan Masruroh & Charles (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018), Puspitasari (2018) dan Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja.

Larasati (Fauzan & Sary, 2020) menyatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam kinerja karena dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan melaksanakan kinerja nya dengan baik. Penelitian yang dilakukan Nurviana & Lelawati (2022), Tanjung *et al.* (2021), Palupiningtyas & Aryaniningtyas (2022), Paramitadewi (2017), Hanaz (2020), Hadi & Hidayah (2019), Masruroh & Charles (2020), Aditiawati & Parashakti (2023), Alfiyah & Riyanto (2019) dan Putera & Irbayuni (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana & Widyastini (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nitisemito (Yantika *et al.*, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan menurunkan semangat kerja dan berdampak buruk terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), Yantika *et al.* (2018), Hermawan (2022), Putri & Rahyuda (2019), Winoto & Perkasa (2024), Yunanti & Putri (2022), Hadi & Hidayah (2019), Chao (2022), Alfiyah & Riyanto (2019), Khaafidh & Fitri (2023), Parashakti & Putriawati (2020), Indrayana & Putra (2024) dan Agustyaningrum & Isnowati (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.* (2022), Sedayu & Rushadiyati (2021), Akhiriani & Risal (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Perusahaan ini berperan sebagai arus logistic di jawa tengah dan sekitarnya dengan menyediakan jasa bongkar muat petikemas, penyimpanan dan distribusi *ekspor-impor*. Berdasarkan *research gap* penelitian terdahulu maka penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang”.

## 2. METODE

### Obyek dan Populasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang yang berjumlah 125 karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 80 karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Data kuesioner ditentukan dengan skala likert. Sugiyono (2013) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini isi kuesioner berupa pernyataan dengan menggunakan rentang skala likert dari angka 1 hingga 5.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purpose sampling. Purpose sampling adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang yang bekerja lebih dari satu tahun.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                          | KMO   | Indikator | Loading Factor |
|-----------------------------------|-------|-----------|----------------|
| <b>Beban Kerja</b><br><b>(X1)</b> | 0,792 | X1.1      | 0,866          |
|                                   |       | X1.2      | 0,497          |
|                                   |       | X1.3      | 0,450          |
|                                   |       | X1.5      | 0,515          |
|                                   |       | X1.6      | 0,535          |
|                                   |       | X1.7      | 0,773          |

|                                      |       |       |       |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
|                                      |       | X1.8  | 0,454 |
|                                      |       | X1.9  | 0,513 |
|                                      |       | X1.11 | 0,684 |
|                                      |       | X1.12 | 0,515 |
| <b>Kompensasi<br/>(X2)</b>           | 0,722 | X2.1  | 0,716 |
|                                      |       | X2.2  | 0,717 |
|                                      |       | X2.3  | 0,621 |
|                                      |       | X2.4  | 0,769 |
|                                      |       | X2.5  | 0,532 |
|                                      |       | X2.7  | 0,530 |
|                                      |       | X2.8  | 0,476 |
|                                      |       | X2.9  | 0,468 |
|                                      |       | X2.10 | 0,592 |
|                                      |       |       |       |
| <b>Lingkungan<br/>Kerja<br/>(X3)</b> | 0,793 | X3.1  | 0,699 |
|                                      |       | X3.2  | 0,547 |
|                                      |       | X3.3  | 0,558 |
|                                      |       | X3.4  | 0,404 |
|                                      |       | X3.5  | 0,510 |
|                                      |       | X3.6  | 0,556 |
|                                      |       | X3.8  | 0,420 |
|                                      |       | X3.9  | 0,530 |
|                                      |       | X3.10 | 0,737 |
|                                      |       | X3.11 | 0,644 |
|                                      |       | X3.12 | 0,536 |
|                                      |       | X3.13 | 0,645 |
|                                      |       |       |       |
| <b>Kinerja<br/>Karyawan<br/>(Y)</b>  | 0,685 | Y.1   | 0,591 |
|                                      |       | Y.2   | 0,651 |
|                                      |       | Y.3   | 0,620 |
|                                      |       | Y.4   | 0,721 |
|                                      |       | Y.5   | 0,800 |

Sumber: Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 1 ditunjukan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)  $>0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Pada variabel beban kerja memiliki 10 indikator yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor*  $> 0,4$  tetapi terdapat 3 indikator tidak valid yaitu X1.4, X1.10, X1.13 sehingga di-*drop* kemudian dilakukan uji validitas tahap dua terhadap 10 indikator yang valid. Pada variabel kompensasi memiliki sembilan indikator yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor*  $> 0,4$  tetapi terdapat 1 indikator tidak valid yaitu X2.6 sehingga di-*drop* kemudian dilakukan uji validitas tahap dua terhadap 9 indikator yang tidak valid. Pada variabel lingkungan kerja terdapat 12 indikator yang dinyatakan valid karena *loading factor* variabel angka  $> 0,4$  tetapi terdapat 1 indikator tidak valid yaitu X3.7 sehingga di-*drop* kemudian dilakukan uji validitas tahap dua terhadap 12 indikator yang valid. Pada variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator dan semua indikator valid karena memiliki nilai *loading factor*  $> 0,4$ .

## Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                     | Cronbach's Alpha |
|------------------------------|------------------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b>      | 0,772            |
| <b>Kompensasi (X2)</b>       | 0,784            |
| <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> | 0,806            |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  | 0,707            |

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach' Alpha*  $>0,7$  sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

## Hasil Uji F

**Tabel 5 Hasil Uji F**

| Variabel Independen          | Variabel Dependen | F     | Sig  |
|------------------------------|-------------------|-------|------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b>      | Kinerja           |       |      |
| <b>Kompensasi (X2)</b>       | Karyawan (Y)      | 7,724 | 0,00 |
| <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> |                   |       |      |

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti model yang diteliti dikatakan layak serta dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

## Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Hasil Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

| Variabel Independen          | Variabel Dependen | Adjust R Square |
|------------------------------|-------------------|-----------------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b>      |                   |                 |
| <b>Kompensasi (X2)</b>       | Kinerja Karyawan  | 0,203           |
| <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> | (Y)               |                 |

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,203 atau 20,3% yang berarti beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 20,3%. Lalu sisanya yaitu sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di analisis ini.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel Independen          | Variabel Dependen    | Beta  | Sig   |
|------------------------------|----------------------|-------|-------|
| <b>Beban Kerja (X1)</b>      | Kinerja Karyawan (Y) | 0,290 | 0,008 |
| <b>Kompensasi (X2)</b>       |                      | 0,243 | 0,034 |
| <b>Lingkungan Kerja (X3)</b> |                      | 0,106 | 0,355 |

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat hasil persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 0,290 X1 + 0,243 X2 + 0,106 X3$$

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa:

**Hipotesis 1:** Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *sig*  $0,008 < 0,05$  dan nilai beta 0,290 dengan hasil positif, berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

**Hipotesis 2:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *sig*  $0,034 < 0,05$  dan nilai beta 0,243 dengan hasil positif, berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima

**Hipotesis 3:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig*  $0,355 > 0,05$  berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

## Pembahasan

### Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Artinya semakin tinggi beban kerja yang sesuai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan deskripsi responden didominasi karyawan oleh karyawan dengan rentang masa kerja 1-5 tahun. Karyawan dengan rentang masa kerja tersebut umumnya akan patuh dan belum berani membrontak. Ketika terdapat perbedaan sudut pandang dengan pemimpinnya. Oleh karena itu bagaimanapun beban kerja yang ditetapkan oleh pemimpin perusahaan karyawan tetap bekerja seujarnya sehingga kinerja karyawan tidak akan berubah. Selain itu mayoritas karyawan berusia 21-30 tahun yang berarti masih berada pada usia produktif sehingga menganggap beban kerja yang diberikan perusahaan sebagai sebuah tantangan pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. menjadi alasan bahwa Setiap melakukan perubahan pekerjaan, perusahaan selalu menginformasikan dengan baik artinya perubahan pekerjaan tidak dilakukan secara mendadak dan sifatnya tidak memaksa sehingga karyawan siap saat melakukan perubahan pekerjaan tersebut. Saat terjadi konflik antar karyawan, pimpinan akan segera menyelesaikan konflik sehingga konflik tidak berkepanjangan dan menghambat kinerja karyawan. Keterbatasan waktu dijadikan tantangan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan cepat dan tetap bertanggungjawab atas pekerjaannya. Sejak awal bekerja perusahaan telah memberitahu *jobdesc* yang harus dikerjakan karyawan sehingga karyawan telah siap untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan telah menyediakan fasilitas untuk karyawan dalam mengembangkan *skill* karyawan dengan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan sehingga dampaknya tidak hanya dirasakan karyawan melainkan juga dirasakan perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut terlihat adanya perhatian perusahaan dalam hal beban kerja yang didukung dengan adanya kesadaran karyawan sehingga beban kerja berpengaruh positif dalam hal tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian Penelitian yang

dilakukan oleh Hadromi (2024), Rheznadhiya & Suryani (2023), Hutabarat *et al.* (2024), Tinambunan *et al.* (2022), Alvionita & Hendra Saputro (2024), Rama *et al.* (2021), Hadi & Hidayah, (2019), Nurviana & Lelawati, (2022), Simanjutak *et al.* (2021) dan Masruroh & Charles (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Artinya kinerja karyawan mengalami peningkatan jika pemberian kompensasi dari perusahaan dianggap baik. Berdasarkan deskripsi responden karyawan menganggap kompensasi telah memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sehingga menjadi alasan karyawan untuk tetap bekerja dengan baik. Gaji dan tunjangan yang diberikan PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang terhitung baik dan mencukupi kehidupan serta kesejahteraan karyawan sehingga berpengaruh pada tingkat tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Tersedianya fasilitas dan keselamatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan yang diperhatikan oleh perusahaan telah melahirkan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan merasa suka terhadap pekerjaannya. Kesempatan belajar yang diberikan melalui pelatihan dan program pengembangan karir oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan karena karyawan memiliki keterampilan tambahan. Pemberian pujian dan penghargaan dilakukan dengan cara mengakui prestasi dan pencapaian karyawan atas peraihan kinerja diatas target. Selain itu pemberian penghargaan juga siberikan insentif bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Berdasarkan pemaparan tersebut maka menunjukkan terdapat banyaknya perhatian yang diberikan oleh PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang dalam hal kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan telah membawa hasil berupa semakin baiknya kinerja karyawan dalam perusahaan ini. Hasil penelitian ini didukung oleh Nurviana & Lelawati (2022), Tanjung *et al.* (2021), Palupiningtyas & Aryaningtyas (2022), Paramitadewi (2017), Hanaz (2020), Hadi & Hidayah (2019), Masruroh & Charles (2020), Aditiawati & Parashakti (2023), Alfiyah & Riyanto (2019) dan Putera & Irbayuni (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Artinya baik atau buruknya lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tidak akan merubah tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.berdasarkan pemaparan tersebut terlihat adnya kurang perhatian perusahaan dalam hal lingkungan kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh Ningsih *et al.* (2022), Sedayu & Rushadiyati (2021), Akhiriani & Risal (2023), Putri & Rahyuda (2019), Winoto & Perkasa (2024), Yunanti & Putri (2022), Hadi & Hidayah (2019), Chao (2022), Alfiyah & Riyanto (2019), Khaafidh & Fitri (2023), Parashakti & Putriawati (2020), Indrayana & Putra (2024) dan Agustyaningrum & Isnowati (2024) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Menurut pemaparan hasil penelitian serta pembahasan, dapat ditarik tiga kesimpulan:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang, artinya semakin tinggi beban kerja yang sesuai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang, Artinya kinerja karyawan mengalami peningkatan jika pemberian kompensasi dari perusahaan dianggap baik.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang. Artinya baik atau buruknya lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tidak akan merubah tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan.

#### 5. SARAN

Dengan adanya kesimpulan yang dibuat, PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai-nilai positif dari beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini tidak menemukan pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel lain sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditiawati, E., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 171–180. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.90>
- [2] Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation, Work Environment, and Training on The Performance of Production Employees* PT Mestindo Gresik. *International Journal of Innovation Science*, 4(5), 947–955. <https://doi.org/10.30587/innovation.v3i2.4436>
- [3] Alvionita, Y., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1829>
- [4] Chao, Z. (2022). *The Effect of Competence, Compensation, and Work Environment on Employee Performance* at Pt Bina Bersama, Medan. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(07), 2086–2091. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i7-31>
- [5] Agustyaningrum, & Isnowati. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan
- [6] Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3697–3712. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>
- [7] Fauzan, Muhammad Sulthan & Sary, P. F. (2020). Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online ). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <http://ejurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- [8] Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama. *Valid Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.

- [9] Hadromi, F. Al. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 598–611. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i2.1049>
- [10] Hanaz, A. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 20.
- [11] Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- [12] Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- [13] Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 1–18. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- [14] Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Purwanto. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- [15] Khaafidh, E. M. Al, & Fitri, M. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Laras Prima Sakti Cabang Seluma. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 471–486. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i2.5489>
- [16] Masruroh, & Charles. (2020). *How Workload, Compensation and Work Stress Influence on the Performance of PT Airo Maha Kerinci's Employees*. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 13(1), 7. <https://doi.org/10.35384/jime.v13i1.358>
- [17] Nurviana, W., & Lelawati, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 1–11.
- [18] Palupiningtyas, Dyah& Aryaningtyas, T. A. (2022). Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S 2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 110–116.
- [19] Paramitadewi, kadek ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- [20] Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- [21] Pradnyana, N. S., & Widayastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2174>
- [22] Puspitasari, K. D. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial terhadap Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 394–400.
- [23] Putera, C. M., & Irbayuni, S. (2023). *The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance in the Expedition Department of CV. Apta Solusindo in Sidoarjo*. *International Journal of Economics (Ijec)*, 2(2), 321–328. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.527>

- [24] Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja dalam memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ni. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7370–7390.
- [25] Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Inspektorat Kota ParePare. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), 278–286.
- [26] Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/3255>
- [27] Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Adminis*, 6(4), 91–97. <https://sak.akademimajemen.or.id/>
- [28] Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- [29] Simanjutak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027> <https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/%0A???>
- [30] Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Syardiansah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 13(1), 149–167.
- [31] Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193–212.
- [32] Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dan KInerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JRAK*, 8(1), 1–23.
- [33] Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Jurnal Lentera Bisnis Manajemen*, 02(01), 1–11.
- [34] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.
- [35] Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- [36] Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 405. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25390>