

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA PANDEMI

Devia Jeanindita Nugraheni¹, Sutrisno², Noni Setyorini³

^{1,2,3})Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi timur Timur No.24

deviajeanindita@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of Workload, Work Stress, Work Environment, and Employee Compensation and Performance at the Pandanaran Hotel Semarang in the Covid-19 Pandemic Era. The technique used in this study is non-probability sampling and is processed using multiple linear regression techniques. The results of the analysis and discussion based on questionnaires distributed to 114 respondents show that workload and work stress partially have a significant effect on employee performance. While the work environment and compensation variables partially have a positive and significant influence on the performance of Hotel Pandanaran Semarang employees in the Covid 19 Pandemic Era.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Workload, Work Environment, Work Stress*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti adanya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Hotel Pandanaran Semarang di Era Pandemi Covid-19. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dan diolah menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil analisis dan pembahasan berdasarkan kuesioner yang disebar pada 114 responden menunjukkan beban kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang di Era Pandemi Covid 19.

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

LATAR BELAKANG

Sejak awal tahun 2020, karyawan perusahaan dan organisasi dihebohkan dengan adanya masalah kesehatan yang dapat menular dari satu orang ke orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, karyawan mau tidak mau harus tetap bekerja di garis depan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Tentunya setiap karyawan

didorong untuk memaksimalkan kinerjanya saat ini agar tidak ada kendala kepada perusahaan agar perusahaan tidak merosot (Nugroho & Suswanta, 2020). Hal tersebut ditangan pemerintah memberikan kebijakan kepada seluruh organisasi kerja untuk memperbolehkan karyawannya bekerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*). WFH tentunya memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang sama dengan bekerja di kantor walaupun beberapa pekerjaan tidak mungkin dikerjakan dari rumah sehingga sebenarnya ada kendala dan tantangan dalam pelaksanaannya. Hal ini sangat penting karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan WFH dan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, dan mempengaruhi normalitas aktivitas kerja dan mengurangi kinerja karyawan (Sormin et al., 2021). Pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia telah melumpuhkan semua sektor tak terkecuali sektor pariwisata. dari penyebaran kueseioner kinerja karyawan di Hotel Pandanaran Kota Semarang menunjukkan bahwa 20 responden kinerja karyawan kurang maksimal di tahun 2021 pada bulan September. Dari data kuesioner 7 item pernyataan mengenai kinerja, jawaban dari 20 responden karyawan sebagian besar memilih tidak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa permasalahan kinerja pada karyawan Hotel Pandanaran di Kota Semarang. Pertama mereka tidak menunjukkan kinerja yang baik dalam keseluruhan pekerjaan dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, kedua mereka tidak merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk mencapaitarget dan memenuhi tenggat waktu. Ketiga mereka tidak dapat bertanggung jawab pada pekerjaan lebih dari yang diharuskan, keempat mereka tidak berkompeten dalam seluruh bidang pekerjaan, namun mampu menangani pekerjaan berdasarkan keahlian, dan kelima mereka tidak mencapai target poin dalam pekerjaan, keenam mereka tidak memenuhi kriteria kerja, dan yang terakhir mereka tidak tepat waktu ketika masuk kerja dan setelah waktu istirahat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang optimal yaitu beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan fenomena masalah-masalah dan *research gap* diatas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis permasalahan tersebut dengan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Di Kota Semarang Pada Era Pandemi Covid 19”.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Ariawaty (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan jumlah kontribusi para pekerja terhadap perusahaan yang meliputi sikap, kuantitas barang jadi, kualitas barang jadi, waktu pengerjaan, dan kehadiran di tempat kerja. Abun et al., (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku yang diperlukan dan telah di perdebatkan bahwa hasilnya tergantung pada banyak faktor organisasional. Dari pemaparan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kontribusi yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan peran dan kemampuan masing-masing karyawan. Abun et al., (2021) menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang mungkin berhubungan dengan keterampilan teknis atau kompetensi yang dimiliki untuk menunjukkan hasil. Menurut Robbins & Coulter (2016) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Beban Kerja

Beban kerja dianggap karyawan sebagai sebuah tugas besar yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan dalam pelaksanaannya karyawan harus meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Beban kerja sendiri dapat di definisikan sebagai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atau unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Johari et al., (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai segala kegiatan yang dilakukan karyawan dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara langsung maupun tak langsung. Harini et al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, lamanya waktu bekerja, dan lingkungan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Misalnya adalah kondisi kesehatan tubuh, umur, dan lain-lain. Terdapat empat indikator beban kerja menurut

Putra (Harini et al., 2018), yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dalam melakukan kegiatan, standar pekerjaan

Stres Kerja

Sutrisno (2022) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Handoko (2018) menjelaskan stres kerja merupakan suatu tekanan yang mempengaruhi cara berfikir, emosi serta keadaan fisik dan mental seseorang. Dengan begitu stres kerja dapat diartikan sebagai bentuk reaksi manusia atas ketidaksesuaian kemampuan dan emosi sehingga mempengaruhi reaksi serta cara berpikir setiap individu. Luthans (Badu, Q & Djafri, 2017) berpendapat faktor penyebab stres kerja dibagi menjadi empat poin yaitu: *Extra organizational stressors*, yaitu mencakup perubahan sosial, teknologi, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, rasm dan golongan, serta keadaan atau tempat tinggal. *Organizational stressors*, yaitu kebijakan organisasi, kondisi fisik dalam organisasi, proses yang terjadi dalam organisasi, dan struktur organisasi. *Group stressors*, yaitu kurangnya kebersamaan maupun dukungan sosial dalam lingkungannya serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. *Individual stressors*, terjadi ketika ada ketidakjelasan peran dalam perusahaan serta disposisi individu sehingga menimbulkan konflik. Sinambela (2016) menjelaskan ada lima penilaian stressor yang mempengaruhi individu, yaitu: Tuntutan tugas (*Task Demands*), Tuntutan peran (*Role Demands*), Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*), Struktur organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Briner (Echor & Lohor, 2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana orang-orang bekerja dengan memperhatikan keadaan dan karakteristik pekerjaannya. Budiasa, (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja berbentuk fisik dan non fisik, langsung dan tidak langsung dan dapat mempengaruhi karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Abun et al., (2021) berpendapat lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu; *Bureaucratic Environment*. Dimana karyawan bekerja dan dikontrol secara langsung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Humanistic Environment*. Karyawan dibebaskan untuk berkontribusi pada bidang yang sesuai dengan

kemampuannya. *Entrepreneurial Environment*. Merupakan lingkungan dimana karyawannya memegang kendali penuh dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Goet (2022) dalam penelitiannya menyatakan ada empat indikator yang mempengaruhi penilaian lingkungan kerja, yaitu: *Job Aid, Team Effort, Physical Environment, Supervisor Support*

Kompensasi

Dessler (2018) mengatakan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang akan diberikan dari perusahaan kepada karyawannya. Butarbutar et al., (2020) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balasan perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak. Dari berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi sebagai segala bentuk *reward* atau balas saja baik yang langsung yaitu berupa uang maupun tidak langsung terhadap pegawai atas kontribusi kerja mereka kepada organisasi. Dessler (2018) berpendapat dalam jurnalnya bahwa terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan Kawiana (2020) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi terdiri dari beberapa komponen. Rivai dan Ella (2010) menjelaskan komponen-komponen dari kompensasi adalah: Gaji, Upah, Insentif bonus, Kompensasi tidak langsung.

Pandemi Covid

Coronavirus adalah sekelompok virus yang menyerang sistem pernapasan. Virus ini satu klasifikasi dengan *Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus* (MERS-CoV) dengan kasus pertama kali di Saudi Arabia pada tahun 2012 (Fung & Liu, 2019). Kasus pertama *Coronavirus* yaitu pada tahun 2002 di Yunan, China. Namun di tahun 2019, virus ini kembali menyebar di daerah Wuhan, China dan diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2) dan pada akhirnya, penyakit ini dikenal dengan sebutan *Coronavirus Disease-2019* atau COVID-19 (World Health Organization, 2020).

METODE PENELITIAN

Arikunto (Siyoto et al., 2015) mendefinisikan desain penelitian sebagai rancangan bagi peneliti menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan

tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Studi ini menjelaskan adanya pengaruh antara variabel beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang selama pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket yang menggunakan skala likert sebagai teknik pengukuran datanya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pandanaran Semarang dengan total 114 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling karena jumlah populasi relatif sedikit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

| Variabel | Item Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Sigma 1 Tailed | Keterangan |
|----------|-----------|--------------|-------------|----------------|------------|
| X1 | X1.1 | 0,879 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.2 | 0,952 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.3 | 0,931 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.4 | 0,941 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.5 | 0,951 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.6 | 0,957 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.7 | 0,912 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.8 | 0,903 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.9 | 0,929 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.10 | 0,843 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.11 | 0,952 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.12 | 0,931 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.13 | 0,941 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.14 | 0,951 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.15 | 0,957 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X1.16 | 0,912 | 0,1548 | 0,000 | VALID |

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ERA PANDEMI

| | | | | | |
|----|-------|-------|--------|-------|-------|
| X2 | X2.1 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.2 | 0,884 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.3 | 0,846 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.4 | 0,829 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.5 | 0,844 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.6 | 0,897 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.7 | 0,845 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.8 | 0,880 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.9 | 0,812 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.10 | 0,892 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.11 | 0,781 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.12 | 0,877 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.13 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.14 | 0,884 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.15 | 0,846 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.16 | 0,829 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.17 | 0,844 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.18 | 0,897 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.19 | 0,845 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X2.20 | 0,880 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| X3 | X3.1 | 0,889 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.2 | 0,884 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.3 | 0,869 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.4 | 0,885 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.5 | 0,901 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.6 | 0,902 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.7 | 0,845 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.8 | 0,926 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.9 | 0,879 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.10 | 0,874 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.11 | 0,861 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.12 | 0,881 | 0,1548 | 0,000 | VALID |

| | | | | | |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|
| | X3.13 | 0,880 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.14 | 0,906 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.15 | 0,854 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X3.16 | 0,888 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.1 | 0,923 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.2 | 0,890 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.3 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.4 | 0,878 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.5 | 0,883 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.6 | 0,916 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.7 | 0,892 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.8 | 0,884 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.9 | 0,874 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.10 | 0,871 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.11 | 0,920 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.12 | 0,879 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.13 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.14 | 0,902 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.15 | 0,882 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.16 | 0,908 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.17 | 0,855 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.18 | 0,824 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.19 | 0,840 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | X4.20 | 0,820 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y | Y1.1 | 0,922 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.2 | 0,856 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.3 | 0,924 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.4 | 0,878 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.5 | 0,857 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.6 | 0,847 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.7 | 0,732 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| | Y1.8 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |

| | | | | |
|-------|-------|--------|-------|-------|
| Y1.9 | 0,856 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.10 | 0,925 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.11 | 0,880 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.12 | 0,854 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.13 | 0,854 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.14 | 0,926 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.15 | 0,880 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.16 | 0,859 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.17 | 0,837 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.18 | 0,694 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.19 | 0,891 | 0,1548 | 0,000 | VALID |
| Y1.20 | 0,771 | 0,1548 | 0,000 | VALID |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas seluruh item pembentuk variable yaitu $r_{hitung} > 0,1548$ (r_{tabel}) dan nilai signifikan setiap item pembentuk variable $< 0,05$ sehingga seluruh item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|----------------|------------|
| Beban Kerja | 0,988 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,980 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,981 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,985 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,981 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dengan nilai masing-masing variabel yaitu Beban Kerja (0,988), Stres Kerja (0,980), Lingkungan Kerja (0,981), Kompensasi (0,985), Kinerja Karyawan (0,981) yang artinya nilai instrument pada semua variable dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 114 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 7,27458056 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,041 |
| | Positive | ,036 |
| | Negative | -,041 |
| Test Statistic | | ,041 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Beban Kerja | ,592 | 1,689 |
| | Stres Kerja | ,233 | 4,300 |
| | Lingkungan Kerja | ,110 | 9,076 |
| | Kompensasi | ,102 | 9,787 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar (0,592), Stres Kerja (0,233), Lingkungan

Kerja (0,110), dan Kompensasi (0,102). Hal ini menunjukkan bahwa variable independen yang memiliki nilai tolerance >0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja sebesar (1,689), variabel Stres Kerja sebesar (4,300), variabel Lingkungan Kerja sebesar (9,076), dan variabel Kompensasi sebesar (9,787) memiliki nilai VIF < 10,00. Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,067 | 4,046 | | 3,230 | ,002 |
| | Beban Kerja | -,028 | ,027 | -,126 | -1,031 | ,305 |
| | Stres Kerja | -,043 | ,039 | -,214 | -1,099 | ,274 |
| | Lingkungan Kerja | -,022 | ,064 | -,098 | -,345 | ,731 |
| | Kompensasi | -,030 | ,051 | -,175 | -,596 | ,552 |

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Beban Kerja menunjukkan nilai sig sebesar (0,305), Stres Kerja (0,274), Lingkungan Kerja (0,731), dan Kompensasi (0,552), berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 38,528 | 7,199 | | 5,352 | ,000 |

| | | | | | |
|---|-------|------|-------|--------|------|
| Beban Kerja | -,127 | ,048 | -,103 | -2,629 | ,010 |
| Stres Kerja | -,218 | ,070 | -,195 | -3,127 | ,002 |
| Lingkungan Kerja | ,428 | ,115 | ,339 | 3,730 | ,000 |
| Kompensasi | ,374 | ,090 | ,390 | 4,138 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 38,528 - 0,127 - 0,218 + 0,428 + 0,374 + e$$

- a. Nilai a sebesar 38,528 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi maka variabel Kinerja Karyawan bernilai 38,528.
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar -0,127. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar -0,127.
- c. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar -0,218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel Kinerja Karyawan sebesar -0,218.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,428. Artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan yang akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,428.
- e. β_4 (nilai koefisien regresi X4), yaitu sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan

yang akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,374.

Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 38,528 | 7,199 | | 5,352 | ,000 | |
| Beban Kerja | -,127 | ,048 | -,103 | -2,629 | ,010 | |
| Stres Kerja | -,218 | ,070 | -,195 | -3,127 | ,002 | |
| Lingkungan Kerja | ,428 | ,115 | ,339 | 3,730 | ,000 | |
| Kompensasi | ,374 | ,090 | ,390 | 4,138 | ,000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kerja Karyawan

Hasil pengujian statistic pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $-2,629 < t$ tabel 1,658 dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima terdapat pengaruh negatif dan signifikan, sehingga Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandaran Semarang di Masa Pandemi.

b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $-3,127 < t$ tabel 1,658 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh negatif dan signifikan, sehingga Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandaran Semarang di Masa Pandemi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $3,730 > t$ tabel 1,658 dengan

nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandaran Semarang di Masa Pandemi.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar $4,138 > t$ tabel $1,658$ dengan nilai signifikan $,0000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan, sehingga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandaran Semarang di Masa Pandemi.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 54406,664 | 4 | 13601,666 | 247,927 | ,000 ^b |
| | Residual | 5979,906 | 109 | 54,862 | | |
| | Total | 60386,570 | 113 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $247,927 >$ daripada F tabel dengan nilai sebesar $2,45$ serta didapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.Maka dapat diartikan bahwa hipotesis tingkat Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaraan di Masa Pandemi.

Uji Koefisien Determinan (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,949 ^a | ,901 | ,897 | 7,40686 |

| |
|---|
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determenasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,897 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 89,7% sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kera, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pandanaran Semarang Pada Era Pandemi adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini saran untuk manajer Hotel Pandanaran Semarang dimana manajer harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengurangi beban kerja karyawan sebab pada penelitian ini karyawan merasa beban kerja yang di terima semakin banyak ketika tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, hal tersebut akan berdampak pada kinerja masing-masing individu dan itu akan merugikan pihak Hotel. Pihak menejer juga harus memperhatikan

karyawan hal apa yang diinginkan seperti membuat lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang adil sesuai jam kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk para penelitiselanjutnya mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Abun, D., Basilio, G. J. Q., Fredolin, J. P., & Magallanes, T. (2022). The effect of entrepreneurial mindset, work environment on employees' work performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(4), 77–94. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1839>
- Abun, D., Magallanes, T., Acidera, E. B., Encarnacion, M. J., & Domingcil, C. U. (2021). A new decade for social changes Work Environment and work Engagement of Employees of the Catholic Colleges in the Ilocos Region, Philippines. *Www.Techniumscience.Com*, 19, 2021. <https://ssrn.com/abstract=3842649>
- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Albertho, M. F., Ibrahim, M. B. H., Idrus, A., & Sonjaya yaya. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 2015, 619–630.
- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan

- Catra Yasa, I. (2022). Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(2), 97–106. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i2.11>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pehawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Ariawaty, R. R. N. (2020). Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 318–325. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12>
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949>
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi. cetakan kesembilan*.
- Bimantara, Mayu, A., Dotulong, O., H., L., & Lengkong, P., K., V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1261–1271.
- Bonaventure Okolocha, C., & Clara Anugwu, C. (2022). Work Environment and Job Performance of Commercial Banks in Nigeria. *Iiard International Journal of Economics and Business Management*, 8(2), 27–38. <https://doi.org/10.56201/ijebm.v8.no2.2022.pg27.38>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada. In *CV. Pena Persada* (Issue August).
- Bulut, C., & Kato, Y. (2020). Epidemiology of covid-19. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 50(SI-1), 563–570. <https://doi.org/10.3906/sag-2004-172>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Paradep Taxi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134–147. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.183>

- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. 6(1), 670–678.
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*. Dari asal katanya metode berarti “jalan” atau “cara”. Metode penelitian berarti cara mengumpulkan data dan analisis. Dari analisis data tersebut kemudian peneliti akan mendapatkan hasil apakah berupa penegasan atas teori yang pernah ada (confirmation) ata
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Despréaux, T., Saint-Lary, O., Danzin, F., & Descatha, A. (2017). Stress at work. In *BMJ (Online)* (Vol. 357). <https://doi.org/10.1136/bmj.j2489>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Echor, J., & Lohor, F. (2022). Impact of Work Environment on Employee Performance. *Approaches in International Journal of Research Development*, 13(1), 1–17.
- Elsafy, A., & Shafik, L. (2022). The Impact of Job Stress on Employee’s Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n2p24>
- Fajrin, C., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya [UIN Maulana Malik brahim Malang]. In *eProceedings* <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6963>
- Fazriyan, F., & Karhab, R. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Warehouse PT . Cipta Krida Bahari pada Masa Pandemi Covid. *Borneo Student Research*, 3(2), 2117–2124.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Fung, T. S., & Liu, D. X. (2019). *Human Coronavirus : Host-Pathogen Interaction*. 529–560.

- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (2nd ed.). CRC. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ginting, N., Nagara, P., & . S. (2021). Effect of Motivation, Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. Benua Penta Global Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(12), 463–467. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20211257>
- Goet, J. (2022). Workplace Environment and Its Impact on Employee's Performance in Nepalese Commercial Banks. *The EFFORTS, Journal of Education and Research*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.3126/ejer.v4i1.44167>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4), 502–515.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). *Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*.
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian. In *PT RajaGrafindo Persada, Depok* (2nd ed., Vol. 4, Issue 1). RAJAWALI PERS.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf)
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job

- Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85–99. <https://doi.org/10.24191/AJUE.V17I2.13394>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Joshua, R., Chehab, F., David, R., & Salim, N. A. (2021). Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research*, 5(2), 225–231. <https://doi.org/10.26855/ijcemr.2021.04.018>
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Ekonomi*, 22, 1–17.
- Kawiana, I. G. P. (2020a). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Vol. 4, Issue 1). UNHI Press.
- Kawiana, I. G. P. (2020b). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan (I Gede Putu Kawiana) (z-lib.org). In I. B. P. E. Suadnyana (Ed.), *Syria Studies* (1st ed., Vol. 7, Issue 1). UNHI Press. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtcf.2016.7.2.495>
- Limawandoyo, E. A. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, 1(2), 1–12.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara: Vol. revisi* (p. 202).
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resouorce Management* (14th ed.). Pearson.

- Muga, R., & Rihardjo, I. B. (2022). The Effect of Professionalism and Workload on The performance of Employees of Regional Revenue Agency in Sikka Regency. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 1(1), 346–360.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Murni, M., & Heryanto. (2019). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Satisfaction To The Performance At Investment And Integrated One-Stop Service Office Regency Of Dharmasraya. *Archives of Business Research*, 7(8), 57–65.
- Nabawi, R. (2019a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabawi, R. (2019b). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugroho, M. F., & Suswanta, S. (2020). Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Penanganan Work From Home /Wfh Di Bappeda Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 221–241. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.590>
- Nuryadi S, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, M. B. (2017). *Data-data Statistik Penelitian* (1st ed.). Sibuku Media.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Pasimemi, P. (2018). *The relation between productivity and compensation in Europe* (Vol. 8022, Issue March). <https://doi.org/10.2765/749614>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Esta Gruob Jaya Effect Of Workload, Work Environment And Job Stress On Employee Perfomance At PT . ESTA Groub Jaya Jurnal EMBA. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164–4173.
- Prapti, L. G. (2017). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap Pt. Lg Electronics Indonesia Kantor

Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip Vol. 4 No. 2, 4(2)*, 16.

- Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During the Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>
- Purwanto, E. A., & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Putra, I. B. A. K., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). *Kinerja Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Raditya, B., Indrasari, M., Surya, A., & Bandi, M. (2019). *Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Segar Murni Utama, Mojokerto Regency)*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287822>
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*.
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences*. 5(2), 302–309.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management: 13th Edition*. Pearson.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Saifuddin, A. H. (2020). Peran beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknisi di pt. tridaya perkasa prima surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Negeri Surabaya*, 8(2), 579–585.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan

- pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 5(1), 105. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Silva, M. B. (2016). Percepção da população assistida sobre a inserção de estudantes de medicina na Unidade Básica de Saúde. In *Trabalho de conclusão de curso* (Vol. 1, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT BUMI AKSARA.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, A. (2015). Dasar Metode Penelitian. In *Syria Studies* (1st ed., Vol. 7, Issue 1). Literasi Media Publishing. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Sormin, D. E. M., Lumban, R. A., & Krisna, F. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 749–762. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.13112>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed., Vol. 5, Issue 3). CV.ALFABETA.
- Sukriyani, S. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1691>
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. In S. B. Sartika (Ed.), *Buku Ajar*

Statistika Dasar (Vol. 4, Issue 1). UMSIDA Press.
<https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>

- Suryani, N. K. (2018). *Ni Kadek Suryani Konflik dan Stres 1*(1), 99–113.
- Sutrisno. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensatio. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(3).
- Swai, L. A. (2022). *Relationship between Working Environments and Employees Performance in Local Government Authorities : A Case of Bahi District*. 2(4), 15–22.
- Syahfitri, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan [Universitas Muhammadiyah Sumatra Medan]. In *γ787* (Issue 8.5.2017).
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Syahrum, & Salim. (2014). Buku Metodologi penelitian kuantitatif.pdf. In R. Ananda (Ed.), *E-Book* (Vol. 2). Citapustaka Media.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Zahara, A., Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The effect of individual ability, workload and work environment on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 6449–6451.