

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indotama Domestik Lestari

Citta Ariya Winata¹⁾, Sonny Santosa²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : cittaariyawinata7@gmail.com, snsantosa@gmail.com

ABSTRAK

Faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis meliputi gaji, suasana kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Bisnis harus memastikan bahwa beban kerja proporsional, sistem remunerasi diterapkan secara adil, tempat kerja aman dan nyaman, dan prosedur disiplin diterapkan secara konsisten. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dengan sampel 63 responden dari PT. Indotama Domestik Lestari. Responden diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 27. Berdasarkan temuan analisis data koefisien korelasi berganda pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,800$. Tabel distribusi dengan derajat kebebasan (df) = 58 pada tingkat signifikansi $<0,05$ ($0,000 <0,05$) menghasilkan nilai tabel T sebesar 2,00172 berdasarkan hasil uji T, yaitu 6.481 (X1), 7.417 (X2), 7.866 (X3), dan 7.729 (X4). Tabel distribusi dengan derajat kebebasan (df) = 58 dan ambang signifikansi $<0,05$ ($0,000 <0,05$) juga menjadi dasar temuan uji F, yang menunjukkan nilai F terhitung sebesar 25.854 dan tabel F sebesar 2,53.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

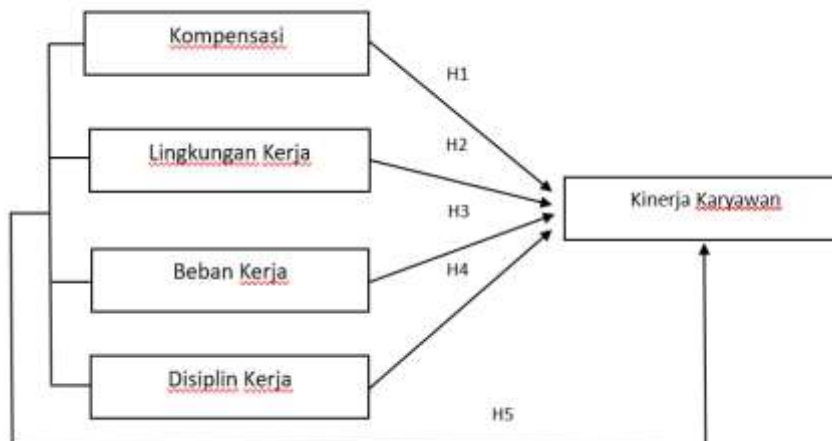
Digitalisasi berbagai operasi bisnis merupakan tanda perkembangan sektor industri di era revolusi industri. Banyak bisnis jasa pengiriman baru yang menggunakan kemajuan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan telah muncul sebagai hasil dari pergeseran ini. Dengan demikian, untuk dapat bertahan, bisnis saling bersaing. Agar bisnis berhasil dalam jangka panjang dan secara konsisten meningkatkan kinerja, mereka harus mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka secara efisien.

Mengelola beban kerja yang berlebihan, yang dapat menurunkan kinerja karyawan, adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi bisnis. Gaji dianggap tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan. Pekerja juga menyatakan ketidakpuasan tentang kurangnya pengakuan dan dorongan dari manajemen terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang nyaman merupakan hasil dari interaksi yang tidak harmonis antar rekan kerja. Masih ada contoh karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan, seperti datang terlambat kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan dan memeriksa bagaimana kinerja karyawan di PT. Indotama Domestik Lestari dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana keempat faktor tersebut meningkatkan kinerja pekerja dan untuk merumuskan saran strategis yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi. SPSS versi 27 digunakan dalam penelitian ini untuk pengolahan data dan analisis variabel. Penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai elemen yang memengaruhi kinerja pekerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran sebagai berikut :



Hipotesis

Perumusan Hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : Diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Untuk menghasilkan gambaran sistematis dan terukur tentang suatu fenomena sosial berdasarkan data partisipan, penelitian ini menggabungkan teknik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menganalisis data numerik yang mencerminkan sudut pandang pihak-pihak yang terlibat, metode ini berupaya menjelaskan secara objektif situasi yang muncul.

Sampel

Pengambilan sampel bertujuan adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu, menurut Sugiyono (2023). Pengambilan sampel bertujuan, yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan standar yang ditetapkan oleh peneliti, adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel terdiri dari 63 pekerja dalam peran staf dan pengawas yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk analisis variabel, penulis menggunakan kuesioner di mana peneliti memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi	Imbalan Uang	1. Gaji	Ordinal
		2. Pembayaran Gaji	
		3. Upah	
		4. Pembayaran Lembur	
	Penghargaan Sosial	5. Insentif	
		6. Pemberian insentif dilakukan secara transparan	
	Tunjangan	7. Tunjangan Kesehatan	
		8. Cuti	
		9. Tunjangan Hari Raya	
		10. Bonus	
	Fasilitas	11. kerja yang memadai	
		12. Kenyamanan bekerja	
Sumber : (Sudiro & Putri, 2025)			

Lingkungan Kerja	Perlengkapan kerja	1. Ketersediaan perlengkapan kerja	Ordinal
------------------	--------------------	------------------------------------	---------

		2. Kualitas dan kelayakan perlengkapan kerja	
		3. Kemudahan dalam menggunakan perlengkapan kerja	
		4. Pelayanan medis	
	Pelayanan kepada pegawai	5. Ruang ibadah	
		6. Sarana olahraga	
		7. Pencahayaan yang cukup	
	Kondisi kerja	8. Temperature yang nyaman	
		9. Kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja	
		10. Kerja sama antar karyawan	
	Hubungan personal	11. Sikap saling menghargai dan menghormati	
		12. Pimpinan memberikan motivasi kepada tim	
		Sumber : (Norawati & Nurmansyah, 2025)	

Beban Kerja	Jam kerja efektif	1. Pekerjaan sesuai jam kerja	Ordinal
		2. Waktu kerja membuat lebih disiplin	
		3. Jam istirahat	
	Latar belakang Pendidikan	4. Tingkat Pendidikan sesuai pekerjaan	
		5. Perubahan pola bekerja	
		6. Latar belakang mempermudah menghadapi pekerjaan	
	Jenis pekerjaan yang diberikan	7. Adanya jobdesk	
		8. Sesuai dengan kompetensi	
		9. Sesuai dengan keterampilan	
	Target yang harus dicapai	10. Jumlah pekerjaan yang diberikan	
		11. Sesuai dengan kemampuan	
		12. Mendorong bekerja produktif	
Sumber : (Budiasa, 2021)			

Disiplin Kerja	Kehadiran	1. Ketidakhadiran dengan alasan	Ordinal
		2. Tingkat ketidakhadiran tanpa pemberitahuan	
	Ketepatan Waktu	3. Jumlah keterlambatan saat masuk	
		4. Keterlambatan saat istirahat selesai	
		5. Kepatuhan jam kerja	
	Perputaran Tenaga Kerja	6. Turnover karyawan	
		7. Kecenderungan karyawan bertahan	
	Kesalahan dalam bekerja	8. Frekuensi kesalahan	
		9. Kemampuan bekerja sesuai SOP	
	Pemogokan kerja	10. Frekuensi aksi mogok kerja	
		11. Tingkat kepatuhan terhadap aturan Perusahaan	
		12. Kemampuan menyelesaikan konflik internal	
Sumber : (Silaswara et al., 2021)			

Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Hasil Pekerjaan	Ordinal
		2. Tingkat ketelitian	
	Kuantitas	3. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan	
		4. Produktivitas	
	Ketepatan Waktu	5. Sesuai tenggat waktu	
		6. Kemampuan mengatur waktu	
	Efektivitas Biaya	7. Kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien	
		8. Pemanfaatan dana dan bahan dengan tepat guna	
	Kebutuhan Pengawasan	9. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	
		10. Tanggung jawab pekerjaan	
	Dampak Interpersonal	11. Hubungan dengan rekan kerja maupun atasan	
		12. Bekerja sama dalam tim	
Sumber : (FIKRI et al., 2022)			

Teknik Analisis Data

Sementara uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran, uji validitas digunakan untuk memastikan apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara teratur. Untuk memastikan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen, digunakan uji multikolinearitas. Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah residual menunjukkan ketidakseimbangan varians. Uji F digunakan untuk memastikan efek simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji t digunakan untuk memastikan dampak parsialnya. Sementara itu, tingkat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen ditentukan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,816	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,888	Reliabel
3.	Beban Kerja	0,828	Reliabel
4.	Disiplin Kerja	0,797	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig5%)	Keterangan
Variabel Kompensasi			
Beban kerja yang besar disesuaikan dengan gaji yang layak	0,546	0,2480	Valid
Gaji selalu dibayarkan dengan tepat waktu	0,265		
Beban kerja yang besar disesuaikan dengan upah lembur yang layak	0,399		
Perusahaan seharusnya membayar upah lembur dengan benar	0,696		
Terdapat uang kerajinan dari perusahaan	0,711		
Pemberian uang kerajinan dilakukan secara terbuka dan transparan	0,644		
Terdapat BPJS yang merupakan fasilitas tunjangan kesehatan	0,584		
Saya memperoleh hak cuti sesuai dengan ketentuan	0,410		
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR)	0,433		
Pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan	0,735		
Fasilitas kerja mendukung pekerjaan	0,711		
Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini	0,625		
Variabel Lingkungan Kerja			
Perlengkapan kerja yang memadai mendukung pekerjaan	0,675	0,2480	Valid
Perlengkapan kerja seharusnya berkualitas dan layak pakai	0,769		
Perlengkapan kerja yang mudah digunakan untuk menunjang pekerjaan saya	0,705		

Pelayan medis yang disediakan perusahaan melindungi karyawan	0,658		
Tersedia ruang ibadah yang memadai di lingkungan kerja	0,766		
Perusahaan menyediakan sarana olahraga bagi karyawan	0,658		
Pencahayaan yang cukup dapat mendukung aktivitas kerja	0,587		
Tingkat suhu yang cukup dapat terasa nyaman	0,568		
Lingkungan kerja terjaga kebersihan dan kerapiahannya	0,772		
Karyawan seharusnya bekerjasama dengan baik	0,706		
Karyawan seharusnya saling menghormati antar sesama	0,612		
Pemimpin yang baik memberikan motivasi kepada karyawan / anggota	0,614		
Variabel Beban Kerja			
Pekerjaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	0,614	0,2480	Valid
Waktu kerja yang diterapkan membuat saya lebih disiplin	0,622		
Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup bagi karyawan	0,590		
Tingkat Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani	0,301		
Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan pola bekerja	0,532		
Latar belakang pendidikan mempengaruhi dalam bekerja	0,323		
Jobdesk yang jelas dapat membantu kelancaran dalam bekerja	0,632		
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi saya	0,771		
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0,765		
Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan	0,650		
Pekerjaan yang baik didukung dengan kemampuan yang baik	0,766		
Pekerjaan yang saya Jalani mendorong saya untuk lebih produktif	0,567		

Variabel Disiplin Kerja			
Saya hanya tidak hadir bekerja dengan alasan yang jelas dan dapat diterima	0,630	0,2480	Valid
Saya menghindari ketidakhadiran tanpa pemberitahuan kepada atasan	0,554		
Saya jarang terlambat saat masuk kerja	0,339		
Saya selalu Kembali tepat waktu setelah jam istirahat selesai	0,554		
Saya mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan	0,545		
Saya berniat untuk tetap bekerja di Perusahaan ini dalam jangka panjang	0,527		
Saya memiliki kecenderungan untuk bertahan dan tidak berpindah ke Perusahaan lain	0,535		
Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0,688		
Saya mampu bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	0,737		
Saya tidak pernah terlibat dalam aksi mogok kerja	0,541		
Saya mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan	0,675		
Saya mampu menyelesaikan konflik internal dengan baik	0,587		

Variabel Kinerja Karyawan			
Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan	0,695	0,2480	Valid
Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan	0,586		
Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan	0,505		
Saya bekerja dengan produktif setiap harinya	0,671		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan	0,775		
Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik	0,701		
Saya mampu menggunakan sumber daya kerja secara efisien	0,655		
Saya memanfaatkan dana dan bahan kerja secara tepat guna	0,729		

Saya mandiri dalam melaksanakan pekerjaan tanpa banyak bergantung pada orang lain	0,696		
Saya memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	0,796		
Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	0,430		
Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim	0,419		

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

**Tabel 3. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		1.278
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Nilai signifikansi sebesar 0,076 ditentukan berdasarkan hasil uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian terdistribusi normal karena nilai ini lebih tinggi dari 0,05.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a**

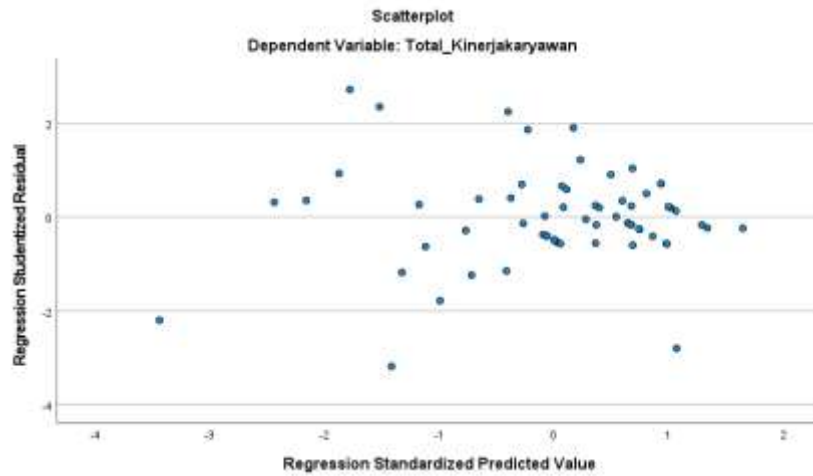
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_kompensasi	.455	2.197
	Total_Lingkungankerja	.225	4.445
	Total_Bebankerja	.224	4.456
	Total_Disiplinkerja	.573	1.746

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Nilai toleransi untuk variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) masing-masing adalah 0,455, 0,225, dan 0,573, menurut tabel hasil pengujian. Angka-angka ini semuanya lebih tinggi dari 0,10. Selanjutnya, nilai VIF yang dihitung adalah 2,197 untuk X1, 4,445 untuk X2, 4,456 untuk X3, dan 1,746 untuk X4, yang semuanya kurang dari 10. Oleh karena itu, model penelitian dianggap sesuai untuk diterapkan karena tidak ada tanda-tanda multikolinieritas dalam model regresi.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini sesuai untuk digunakan dan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Hasil Uji T Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.986	5.295		3.963	.000
Total_kompensasi	.631	.097	.639	6.481	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27

Berdasarkan tabel yang menggambarkan dampak kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), temuan uji-t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-hitung kolom t-tabel sebesar 2,00172, kompensasi diketahui sebesar 6,481. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung kompensasi lebih besar dari nilai t-tabel $6,481 > 2,00172$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pekerja.

Hasil Uji T Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.503	4.156		5.895	.000
Total_Lingkungankerja	.573	.077	.689	7.417	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27

Lingkungan kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$, menurut hasil uji-t berdasarkan tabel pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja bernilai 7,417 dengan nilai t-tabel 2,00172, menurut kolom t-hitung. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja lebih tinggi dari nilai t-tabel $7,417 > 2,00172$. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Hasil Uji T Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.782	4.898		3.426	.001
Total_Bebankerja	.711	.090	.710	7.866	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27

Beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji-t berdasarkan tabel yang menunjukkan pengaruh beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Beban kerja adalah 7,866 dengan nilai t-tabel 2,00172, menurut kolom t-hitung. Ini menunjukkan bahwa t-hitung beban kerja lebih tinggi dari nilai t-tabel $7,866 > 2,00172$. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja.

Hasil Uji T Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.927	4.837		3.706	.000
Total_Disiplinkerja	.691	.089	.703	7.729	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji-t berdasarkan tabel yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja diketahui sebesar 7,729 dengan nilai t-tabel 2,00172 pada kolom t-hitung. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung disiplin kerja lebih tinggi dari nilai t-tabel $7,729 > 2,00172$. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.616	2.52646

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplinkerja, Total_Lingkungankerja, Total_kompensasi, Total_Bebankerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) semuanya dapat memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 atau 61,6%. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki dampak pada 38,4% sisanya.

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.104	4	165.026	25.854	.000 ^b
	Residual	370.214	58	6.383		
	Total	1030.317	62			

a. Dependent Variable: Total_Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplinkerja, Total_Lingkungankerja, Total_kompensasi, Total_Bebankerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 dan nilai F tabel 2,53 kurang dari nilai F hasil perhitungan sebesar 25,854. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi secara bersamaan oleh semua variabel independen, termasuk gaji, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja.

Pembahasan

Dengan nilai t terhitung sebesar 6,481 > 2,00172 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hasil uji t kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil analisis data yang diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 27. Dengan nilai t terhitung sebesar 7,417 > 2,00172 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, uji t lingkungan kerja secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan nilai t yang ditentukan sebesar 7,866 > 2,00172 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, uji t beban kerja secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan nilai t terhitung sebesar 7,729 > 2,00172 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, uji t disiplin kerja secara signifikan dan menguntungkan memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keempat variabel independen secara bersamaan. Nilai F yang dihitung sebesar 25,854 > Ftable sebesar 2,53 dan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, membuktikan hal ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan di PT. Indotama Domestik Lestari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja, baik sebagian maupun secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan gaji, kondisi tempat kerja, manajemen beban kerja, dan disiplin kerja karyawan. Akibatnya, diharapkan organisasi akan terus lebih fokus pada keempat aspek ini karena dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pekerja. Agar temuan penelitian dapat memberikan jangkauan yang lebih komprehensif dan luas, disarankan juga agar peneliti di masa mendatang menyertakan variabel tambahan yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan dan menyelidiki berbagai hal.

REFERENSI

- Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja dan kinerja sumber daya manusia* (N.K.Suryani(ed.)). CV.PenaPersada. [https://id.scribd.com/document/664472051 /BOOK KINERJA-Beban-Kerja-Dan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia-I-Komang- Budiasa-Z-lib-org](https://id.scribd.com/document/664472051/BOOK-KINERJA-Beban-Kerja-Dan-Kinerja-Sumber-Daya-Manusia-I-Komang-Budiasa-Z-lib-org).
- Dr. Juliansyah Noor, S.E., M. M. (2024). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Praktik dan Strategi* - Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M. - Google Buku. Prenadamedia Group.
- Efrem, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding:Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 139–145.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) I*. In *LPPM Universitas Lancang Kuning* (Vol. 7, Nomor 2).
- Musthan, Z. (2024). *Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia* (T. Media (ed.)). Tahta Media Group.
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (yo ceng Giap (ed.))*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. In A. Ulinuha, K. Ahmad, & V. R. Ananda (Ed.), *Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. CV. ALFABETA. https://online.fliphtml5.com/cyqfr/jppo/#google_vignette.