

BAB II LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Eric Hermawan, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Metode penulisan pada penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel bebas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	(Luthan, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank 9 Jambi Cabang Kerinci	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	(Warongan et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2). Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Asriani & Mayasari, 2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Variabel

		Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya	dependennya adalah Kinerja Perawat (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stress kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stress kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat.
5	(Sofyan et al., 2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah II Kota Pekanbaru	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3). Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif 4.0 untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah II Kota Pekanbaru.
6	(Fitri Rahmadani, Ikhbal Akhmad, 2025)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Barutama Perkasa	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini

			menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Bella Agnes Dwiyanti & Lie Liana, 2025)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang	Dalam penelitian ini variabel independen adalah Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Uraian Teoritis

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beberapa pengertian beban kerja sebagai berikut:

- Menurut (Eric Hermawan, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu hal dimana hubungannya sangat kuat dengan aktivitas kejiwaan dan fisik yang wajib selesai pada satu waktu yang ditetapkan, bisa itu sudah dilakukan ataupun belum.
- Menurut (Hasyim, 2020) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

- Menurut (Komang, 2020) beban kerja adalah persepsi pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya dalam menghadapi masalah di pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini dalam buku “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia” (Komang, 2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

c. Indikator Beban Kerja

(Achmad Fauzi et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari beban kerja. Penjelasan masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa pengertian lingkungan kerja sebagai berikut:

- Menurut (Saputra, 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- Menurut (Darmadi, 2020) aspek lingkungan kerja seperti pendingin udara, pencahayaan yang bagus serta yang lainnya dapat mempengaruhi individu atau pegawai dalam menjalankan kewajiban yang telah ditugaskan kepada mereka.
- Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Santoso et al., 2024) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung berhubungan dengan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menggambarkan persepsi karyawan tentang keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan, yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut (Safitri & Basyid, 2024) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya. Kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlunya kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti parkir motor dan lain-lain,

pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Beberapa pengertian kompensasi sebagai berikut:

- Menurut (Zaqiyah et al., 2023) kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.
- Menurut (Mangiri & Sasabone, 2023) kompensasi adalah imbal jasa yang berupa barang tidak langsung dan barang langsung serta uang yang diberikan untuk karyawan yang telah bekerja keras.
- Sedangkan Menurut (Syafitri & Andri, 2023) kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas jasanya, baik berupa uang maupun barang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Butar Butar & Nuridin, 2022) faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima karyawan hanya berarti jika dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Persyaratan fisik

minimum bagi pekerja yang tinggal di kota besar bisa sangat berbeda dengan persyaratan fisik minimum bagi pekerja yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM seringkali mengikuti variasi tingkat biaya hidup sehari-hari di berbagai daerah. Jika perusahaan tidak memperhitungkan perbedaan biaya hidup dengan menetapkan harga, maka akibatnya akan sangat mudah ditebak, akan timbul masalah di perusahaan, akan timbul perasaan depresi atau pekerja akan mogok untuk menuntut kenaikan upah.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Saat ini, lalu lintas menjadi semakin padat dan arus informasi tidak dapat dihentikan. Termasuk informasi kompensasi tentang perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika gaji yang diberikan kepada karyawan lebih kecil dari yang ditawarkan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan di kalangan karyawan dan banyak karyawan yang akan keluar dari perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang ditawarkan terlalu tinggi juga dapat merugikan karena perusahaan hanya melihat secara membabi buta pada tingkat rata-rata upah yang berlaku.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan dengan kemampuan yang tinggi memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawannya. Di sisi lain, perusahaan yang tidak mampu membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawannya. Oleh karena

itu, perusahaan yang cerdas harus selalu memberikan informasi kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik, sehingga perusahaan akan membayar lebih kepada karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan menentukan ruang lingkup tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sulit dan tanggung jawab yang lebih besar dan dibayar dengan tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Untuk pekerjaan yang tidak terlalu menimbulkan stres dan memerlukan lebih sedikit usaha akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah.

c. Indikator Kompensasi

Menurut (Azhar et al., 2020) beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sementara gaji adalah bayaran yang diterima secara teratur sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, diluar dari upah atau gaji, dapat memberikan manfaat tambahan yang berharga bagi mereka.

3. Tunjangan

Pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan dari gaji utama.

4. Fasilitas

Bentuk kompensasi berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet, dan tempat tinggal.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian kinerja karyawan sebagai berikut:

- Menurut (Ilham Saputra & Hayatul Khairul Rahmat, 2024) kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
- Menurut (Syarifuddin et al., 2022) kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim.
- Menurut (Suharjo et al., 2024) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Safitri Nur, 2022) menyebutkan "faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan". Selanjutnya menurut (Adiwantari, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Octaviani & Pujiyanto, 2024) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja, yaitu efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka untuk menentukan kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan mengacu pada durasi yang dihabiskan karyawan untuk berkerja dalam satu hari. Jumlah ini dapat diamati melalui kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk berada di tempat kerja secara konsisten dan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.
4. Komitmen, yaitu kesiapan karyawan untuk terlibat dengan rekan kerja dan staf mereka baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Saulina Batubara & Abadi, 2022) beban kerja merupakan serangkaian aktifitas yang memerlukan proses mental atau keterampilan untuk diselesaikan secara fisik dan mental dalam periode waktu tertentu.

Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hakim, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat (Adilah et al., 2023) dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang memadai di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal.

Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Armstrong & Taylor, 2020) kompensasi meliputi semua bentuk imbalan baik dengan uang maupun bukan uang yang pegawai terima dan dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja.

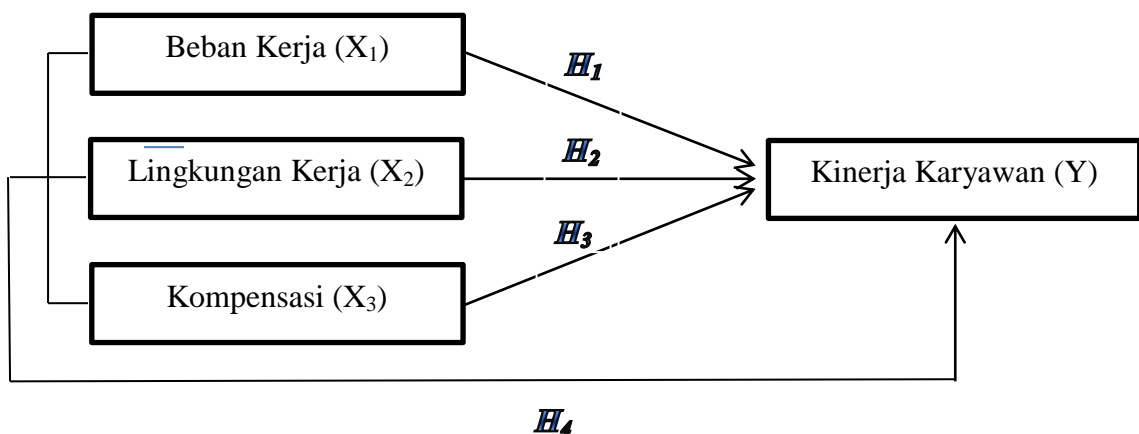
Adapun peneliti sebelumnya (Hetharie & Risa, 2023) menemukan bahwa dalam penelitiannya kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Ambon, Maluku, Indonesia. Dengan demikian nyatalah kaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dimana kompensasi mampu memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima

tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni untuk mengukur sejauh mana, dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori-teori di atas, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara yang

akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Surya Tani Perkasa

H₂: Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Surya Tani Perkasa.

H₃: Terdapat pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Surya Tani Perkasa.

H₄: Terdapat pengaruh beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Surya Tani Perkasa.