

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hansoll Indo Java

Herimawati Amelia Nugraheni

Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Abstract. *The purpose of this study: 1). To determine and analyze the effect of compensation on employee performance, 2). To determine and analyze the effect of work environment on employee performance. This study is quantitative with a population of all employees of PT. Hansoll Indo Java totaling 91 people, The data collection technique uses a questionnaire that has been tested in advance and tested for validity and reliability. The analysis technique used is multiple regression. The results of the study can be concluded that: 1). Compensation has a positive and significant effect on employee performance. 2). The work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *compensation, work environment, employee performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini: 1). Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2). Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Hansoll Indo Java yang berjumlah 91 orang, Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan Kerja, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan penelitian. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengolahannya.

Kinerja Menurut (Mangkunegara, 2016) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya. Kinerja itu diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, sampai tahunan. Kinerja juga merupakan pokok dan fungsi yang berkandaskan pada norma, standar operasional prosedur atau SOP yang berada di masing-masing perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan perusahaan adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan, tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa

kehadiran pengusaha. sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena keduanya saling ketergantungan. dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerja dengan baik maka perlu adanya penunjangm salah satunya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja yang layak.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika kompensasi yang diterima kasyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, faktor lainyang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Agus Murdiyanto(2013), lingkungan pekerjaan sangat beperngaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ditunjangnya lingkungan kerja yang menyenangkan, dan nyaman dampat berdampak positif. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik(tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik(suasa kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara karyawan dan pipinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengamatan awal karyawan merasa kompensasi tidak memadai,kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dalam hal kompensasi dan imbalan terhadap kinerja karyawan. Terkait lingkungan kerja, secara fisik kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Hansoll Indo Java masih kurang nyaman karena hubungan antar karyawan kurang harmonis, Kebersihan lingkungan masih kurang terjamin. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif.

PT. Hansoll Indo Java merupakan suatu perusahaan garment yang memproduksi berbagai produk seperti: t-shirt, jaket musim dingin, jaket kulit, hoody, celana, dan lainnya. Perusahaan ini berlokasi di Dukuh Ngemplak, RT. 006/ RW. 003, Randusari, Teras, Dusun II, Randusari, kec. Teras, kab. Boyolali, Jawa Tengah. Dalam sistem konsep sumber daya manusia

yang ditetapkan oleh PT. Hansoll Indo Java melibatkan beberapa bagian seperti: bagian Gudang kain, cutting, sewing, ironing, finishing, dan paking.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hansoll Indo Java.
- Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hansoll Indo Java.
- Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hansoll Indo Java.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004). Pengertian kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Indikator kompensasi menurut Affandi (2018).

- a. Kompensasi langsung
 - Gaji
 - Insentif
 - Bonus
- b. Kompensasi tidak langsung
 - Cuti
 - Tunjangan

Menurut Nitisemito (2007) lingkungan kerja adalah semua kegiatan yang ada pada lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011):

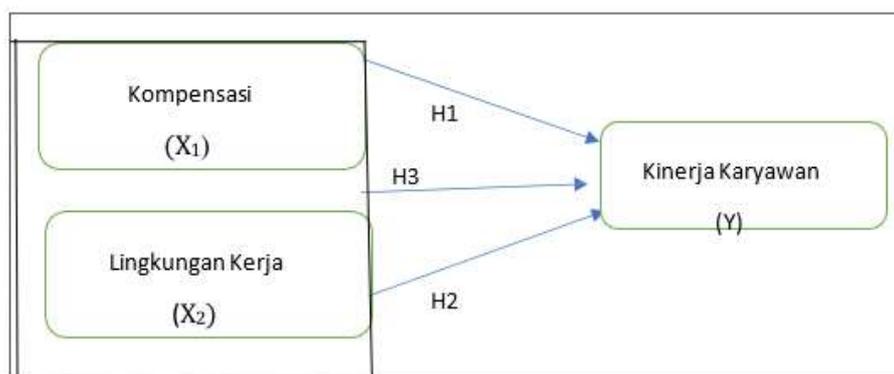
- Indikator lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Kebisingan suara
 - c. Bau tidak sedap
 - d. Suhu dan kelembapan udara

- Indikator lingkungan kerja non fisik
 - a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya. Kinerja itu diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, sampai tahunan. Kinerja juga merupakan pokok dan fungsi yang berlandaskan pada norma, standar operasional prosedur atau SOP yang berada di masing-masing perusahaan. Dimensi dan indikator kinerja:

- Kualitas hasil kerja
- Komunikasi
- Tanggung jawab
- Kerja sama
- Kualitas kerja

Model kerangka pemikiran tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hansoll Indo Java. Dari kerangka berpikir diatas dapat disimpulkan bahwa 1). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 2). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja 3). Kompensasi dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis

Sumber: peneliti, 2024

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: kompensasi dan Lingkungan kerja Bersama-sama secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dapat berupa orang, benda, peristiwa, atau segala sesuatu yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hansol Indo Java yang berjumlah 980 karyawan All Departement. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk mengetahui besarnya ukuransampel digunakan rumus pendekatan slovin.

Teknik dalam pengambilan sampel diatas dilakukan menurut Sugiono (2017) menjelaskan bahwa teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan random sampling atau sampel acak, menurut Sugiono (2017) simple random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilakukan dengan metode produk momen pearson (*Bivariate Person*). Parulian (2011) menggunakan metode *bivariate pearson* adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing- masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0.05): Instrumen Valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,005): Instrumen Tidak Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode *Cronbach`s Alpha*. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach`s Alpha $> r_{tabel}$, maka Instrumen Reliabel.
- Jika nilai Cronbach`s Alpha $< r_{tabel}$, maka Instrumen tidak Reliabel.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data responden (Indriantoro, 2002).

Analisis Persamaan Regresi

Sugiyono (2010) mengatakan analisis persamaan regresi digunakan peneliti, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji Hipotesis

Ghozali (2005) mengatakan uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan alat bantu SPSS statistic 24, kriteria pengujian adalah:

- Uji statistic
 - a) $H_0: \beta_1 = 0$; tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
 - b) $H_a: \beta_1 > 0$; ada pengaruh positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
- Uji Signifikasi
 - a) Signifikasi hitung $> \alpha$ (0,05), berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
 - b) 2). Signifikasi hitung $< \alpha$ (0.05), berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
- Uji t
 - a) $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
 - b) $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti ada pengaruh positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja(Y).

4. PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Kompensasi			
	Indikator 1	0,680	0,2061	Valid
	Indikator 2	0,226	0,2061	Valid
	Indikator 3	0,212	0,2061	Valid
	Indikator 4	0,424	0,2061	Valid
	Indikator 5	1	0,2061	Valid
2	Lingkungan Kerja			
	Indikator 1	0,448	0,2061	Valid
	Indikator 2	0,413	0,2061	Valid
	Indikator 3	0,403	0,2061	Valid
	Indikator 4	0,351	0,2061	Valid
	Indikator 5	1	0,2061	Valid
	Indikator 6	0,455	0,2061	Valid
	Indikator 7	0,515	0,2061	Valid
3	Kinerja			
	Indikator 1	0,869	0,2061	Valid
	Indikator 2	0,782	0,2061	Valid
	Indikator 3	0,626	0,2061	Valid
	Indikator 4	0,653	0,2061	Valid
	Indikator 5	0,731	0,2061	Valid

Sumber: Output IBM SPSS 24,2024

Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kriteria valid. Nilai acuan dalam uji validitas yaitu nilai koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,2061. Nilai r tabel dapat dilihat berdasarkan jumlah sampel yaitu: $df = n-2$ ($df = 91-2 = 89$).

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

NO	Indikator	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,659	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,768	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,788	0,60	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS 24,2024

Berdasarkan tabel. 4.25 Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronback alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Perhitungan Konstanta dan Koefisien Regresi

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.508	2.032	
	KOMPENSASI	.224	.098	.213
	LINGKUNGAN KERJA	.384	.069	.519

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output IBM SPSS 24,2024

Tabel 4. Diatas analiis persamaan regresi dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 4,508 + 0,213 X_1 + 0,519 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, diperoleh konstanta (a) sebesar 4,508 artinya jika kompensasi (X1) lingkungan kerja (X2) diasumsikan nilainya nol, maka kinerja (Y) sebesar 4,508%. Koerfisien regresi variabel kompensasi ($\beta_1 X_1$) sebesar 0,213 artinya jika kompensasi (X1) meningkat 1% maka kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,213%. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ($\beta_2 X_2$) sebesar 0,519 artinya jika lingkungan kerja meningkat 1% maka kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,519%.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.508	2.032		2.219	.029
	KOMPENSASI	.224	.098	.213	2.286	.025
	LINGKUNGAN KERJA	.384	.069	.519	5.579	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output IBM SPSS 24,2024

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

- Signifikansi hitung = 0,025
- t hitung = 2,286
- t tabel = 1,666 *degree of freedom (df)* 89 ($n - 2 = 91 - 2$), *alpha* 0,05; diperoleh t tabel 1,666.

Uji hipotesis yang pertama membuktikan bahwa t hitung > t tabel ($2,286 > 1,666$), signifikansi hitung < *alpha* ($0,025 < 0,05$). Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). artinya, jika kompensasi (X1) meningkat, maka kinerja (Y) juga akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi (X1) turun, maka kinerja (Y) juga akan turun.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- Signifikansi hitung = 0,000
- t hitung = 5,579
- t tabel = 1,666 *degree of freedom (df)* 89 ($n - 1 = 91 - 2$). Dan *alpha* 0,05; diperoleh t tabel 1,666

Uji hipotesis yang pertama membuktikan bahwa t hitung < t tabel ($5,579 < 1,66$), dan signifikansi hitung > *alpha* ($0,000 > 0,05$). Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). artinya jika lingkungan kerja (X2) meningkat, maka kinerja (Y) juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja (X2) menurun, maka kinerja (Y) juga akan menurun.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis variabel independent bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) merujuk pada hasil hipotesis yang menunjukkan uji Statistik H_a ada pengaruh dibuktikan bahwa t hitung ($2,286 > t$ tabel ($1,666$), dan signifikansi hitung ($0,025 < \alpha$ ($0,05$).

Berdasarkan hasil analisis variabel independen lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) merujuk pada hasil hipotesis yang menunjukkan uji statistik H_a ada pengaruh dibuktikan bahwa t hitung ($5,579 > t$ tabel ($1,66$), dan signifikansi hitung ($0,000 < \alpha$ ($0,05$).

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama saling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A. A. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal X*, 3(5), 15–31.
- Dunggio, M., & Saerang, A. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 4(1), 15–31.
- Hasanah, U. (2018). Pengaruh biaya kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal X*, 5(2), 15–31.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 15–31. (Dicantumkan satu kali karena ada duplikat)
- Hermina, T. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 16(1), 15–31.
- Murdiyanto, A. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 9(1), 15–31.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal X*, 5(2), 15–31.
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 15–31.
- Pioh, N. L. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi (JE)*, 4(2), 768–892.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 25(1), 15–31.
- Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 44(1), 15–31.
- Suryani, N. L. (2019a). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS*, 2(1), 15–31.
- Suryani, N. L. (2019b). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 15–31.
- Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 15–31.
- Wonda, Y. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Productivity*, 3(2), 15–31.