

Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Muh Said ¹ ✉ **Fitriani Latief** ² **Fifi Elfahira IL** ³

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

³ Mahasiswa Prodi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Rasma Indah di kabupaten Pinrang. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner yang dikirim ke populasi penelitian secara lengkap. Populasi penelitian terdiri dari 49 karyawan dari UD. Rasma Indah. Karena kecilnya ukuran populasi karyawan UD. Rasma Indah yang hanya terdiri dari 49 orang, maka penelitian ini menggunakan pendekatan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini akan melalui berbagai tahapan pengujian, antara lain uji statistik deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), dan uji hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t), dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kabupaten Pinrang.

Kata Kunci: *kompensasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan.*

Copyright (c) 2024 Said et al

✉ Corresponding author :

Email Address : muhsaid2061@gmail.com , fitri@stienobel-indonesia.ac.id , fifielfahira.98@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan yang menginginkan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasinya. Di era yang semakin kompetitif ini, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aspek materiil seperti infrastruktur dan dana yang cukup, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Irawan & Kristinae (2019), sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, program-program perusahaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia, salah satu aspek yang menjadi fokus utama adalah manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Seperti yang disampaikan oleh Frilla Anggun Pratiwi (2015), manajemen perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Herlina, 2020). Dengan memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan dapat mempekerjakan, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lainnya seperti tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Setiap bentuk imbalan tersebut bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Supiyanto, 2015). Karyawan yang menerima kompensasi yang memuaskan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016). Namun, kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Fauzi (2017), lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai faktor seperti kebersihan, keamanan, dan hubungan interpersonal antara rekan kerja. Dengan pemberian kompensasi yang memadai dan penyediaan lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi salah satu syarat utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan (Huzaemah, 2021). Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan secara berkala sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Syah et al., 2021).

Meskipun demikian, terdapat berbagai masalah dan kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Masalah tersebut perlu ditangani dengan baik karena kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kesuksesan perusahaan itu sendiri. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi adalah tidak konsistennya hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Fauzi (2017) dan Hamdani (2016) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda juga ditemukan oleh penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Ica (2018) dan Syardiansah (2018). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan kompleksitas dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menanggapi kompleksitas yang telah kami uraikan, kami tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil objek penelitian di CV. Fisarola Consultan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan memastikan kepatuhan terhadap aspek-aspek hukum yang berlaku.

Kompensasi menjadi salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Emerole & Friday, 2017). Berbagai bentuk

kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan insentif, dapat memberikan dorongan yang positif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Namun, efektivitas kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan kinerja mereka (Sudibjo & Nasution, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara serius dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Karakteristik karyawan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Hidayati (2019) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, dan memanfaatkan umpan balik secara konstruktif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seleksi dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat stres juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Erlangga, 2021). Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Dalam mengelola kinerja karyawan, penilaian kinerja juga merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkala (Dheviests & Riyanto, 2020; Wamo et al., 2020). Penilaian kinerja membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi salah satu instrumen penting dalam manajemen kinerja yang efektif. Secara keseluruhan, pengelolaan kinerja karyawan merupakan tantangan yang kompleks bagi setiap organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik karyawan, motivasi, dan penilaian kinerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut secara holistik, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consulta

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Fisarola Consultan sebanyak 49 orang. Karena jumlah anggota karyawan CV. Fisarola Consultan relatif kecil hanya sebanyak 49 orang, maka metode penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh responden.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
----------	------	-----------	-----------

Kompensasi (X1)	X1.1	Gaji yang adil	(Fauzi, 2017; Hamdani, 2016)
	X1.2	Insentif yang sesuai	
	X1.3	Tunjangan yang sesuai harapan	
	X1.4	Fasilitas yang memadai	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	Suasana kerja	(Dewi, 2019; Pratiwi, 2017)
	X2.2	Hubungan dengan rekan kerja	
	X2.3	Tersedianya fasilitas	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Jumlah pekerjaan	(Darumeutia, 2017; Haryanto, 2017)
	Y1.2	Kualitas pekerjaan	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Kehadiran	
	Y1.5	Kemampuan kerja	

Tanggapan responden pada kuesioner kemudian diukur melalui skala Likert yang digunakan untuk menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan beberapa pernyataan kepada responden, dimana setiap jawaban memiliki bobot antara lain (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASANA

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Fisarola Consultan. Jumlah sampel sebanyak 30 orang. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, maka dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	76%
	Perempuan	12	24%
Usia	≤ 25 tahun	6	12%
	> 25–35 tahun	14	29%
	> 35–45 tahun	18	37%
	≥ 45 tahun	11	22%
	≤ 2 tahun	8	16%
Pendidikan	> 2 - 3 tahun	14	29%
	> 3 - 5 tahun	12	24%
	> 5 tahun	15	31%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan analisis data pada tabel 2, kita dapat melihat karakteristik responden dari CV. Fisarola Consultan berdasarkan jenis kelamin. Dari data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, mencapai 76%, sedangkan

responden perempuan hanya sebanyak 24%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki. Jumlah responden dengan rentang usia tertentu juga memberikan gambaran yang menarik. Jumlah karyawan dengan usia > 35-45 tahun adalah yang paling banyak, mencapai 37% dari total sampel, diikuti oleh kelompok usia lainnya. Ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan di CV. Fisarola Consultan berusia antara > 35-45 tahun. Pola yang menarik juga terungkap. Karyawan dengan masa kerja > 5 tahun adalah yang paling banyak, mencapai 31% dari total, diikuti oleh karyawan dengan masa kerja lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Fisarola Consultan adalah mereka yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan menggunakan r tabel sebesar 0.2329 apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan positif maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

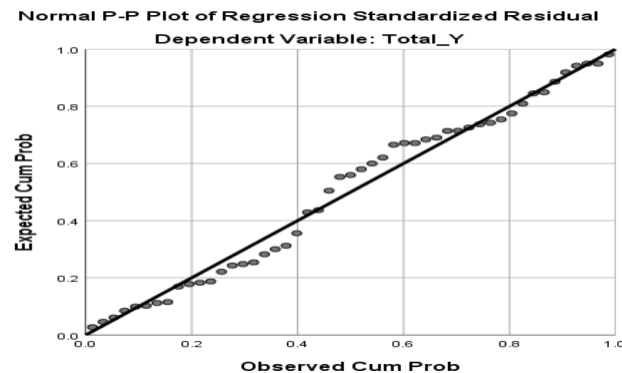
Variable	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Info
Kompensasi	X1.1	0.765	0.2329	0.752	Valid dan reliable
	X1.2	0.739	0.2329		Valid dan reliable
	X1.3	0.792	0.2329		Valid dan reliable
	X1.4	0.750	0.2329		Valid dan reliable
Lingkungan Kerja	X2.1	0.812	0.2329	0.791	Valid dan reliable
	X2.2	0.792	0.2329		Valid dan reliable
	X2.3	0.842	0.2329		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.903	0.2329	0.832	Valid dan reliable
	Y1.2	0.699	0.2329		Valid dan reliable
	Y1.3	0.781	0.2329		Valid dan reliable
	Y1.4	0.798	0.2329		Valid dan reliable
	Y1.5	0.922	0.2329		Valid dan reliable

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

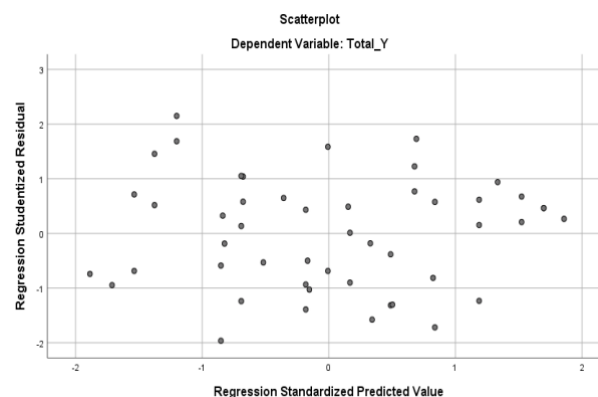
Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada tabel 3, dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator/pernyataan kuisioner memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir kuisioner pada variabel kompensasi valid. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompensasi sebesar $0.752 > 0.6$, nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja sebesar $0.791 > 0.6$ dan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar $0.832 > 0.6$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kuisioner kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliable.

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik, yang digunakan untuk memenuhi asumsi regresi yang diisyaratkan sehingga sebaran data tidak bias. Dalam penelitian ini asumsi-asumsi yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal normal p-plot. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (tidak konstan) varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikoloneritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.687	1.423
Total_X2	.687	1.423

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, dapat dilihat bahwa besarnya nilai variance inflation factor (VIF) variabel kompensasi (X1) sebesar $1.423 < 10$ dan besarnya nilai variance inflation factor (VIF) variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $1.423 < 10$. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.863	2.162		1.324	.099
Total_X1	.475	.165	.335	2.879	.004
Total_X2	.898	.187	.557	4.802	.000

Berdasarkan tabel 5, yaitu hasil regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.863 + 0.475X1 + 0.898X2$$

Adapun makna dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar 2.863 berarti bahwa jika tidak ada variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 2.863. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.475 berarti bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.475. Sebaliknya jika kompensasi menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.475. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.898 berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.898. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.898.

Selanjutnya uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) dan menerima atau menolak hipotesis. Hasil pengujian disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	2.162		1.324	,099
	Total_X1	0.475	0.165	0.335	2.879	,004
	Total_X2	0.898	0.187	0.557	4.802	,000

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,462 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan diterima kebenarannya (terbukti). Sementara itu, nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.898 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan diterima kebenarannya (terbukti).

Selanjutnya uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama – sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.843	2	228.922	30.056	.000 ^b
	Residual	350.361	46	7.617		
	Total	808.204	48			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 7, maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikansi annova menunjukkan nilai $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fisarola Consultan diterima kebenarannya (terbukti). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R-square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f-statistik analisis regresinya bersignifikan.

Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik.

Tabel 8 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.801	.751	2.244

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 8, maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.801 (80,1%) yang berarti bahwa besarnya kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.885 yang menunjukkan bahwa korelasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya, bernilai positif dan mendekati 1.

Pembahasan

Data statistik yang diperoleh mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan kinerja mereka di perusahaan tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa setiap peningkatan dalam kompensasi akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja karyawan, sementara penurunan dalam kompensasi akan mengurangi kinerja mereka. Konsep kompensasi seperti yang didefinisikan oleh Huzaemah (2021), menyoroti pentingnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, bonus, dan komisi, tetapi juga mencakup tunjangan lainnya seperti asuransi dan liburan yang ditanggung oleh perusahaan. Pemberian kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung dan rutin atau periodik karena karyawan yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan akan tetapi dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh perusahaan" (Huzaemah, 2021). Pentingnya kompensasi yang memadai bagi karyawan dapat dilihat dari dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, motivasi dan semangat kerja mereka cenderung meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan perusahaan. Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi yang cermat dalam memberikan kompensasi menjadi krusial bagi keberhasilan sebuah organisasi. Hasil penelitian kami menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, insentif yang menarik, serta tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja yang memadai di CV. Fisarola Consultan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat menjadi investasi yang menguntungkan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV. Fisarola Consultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang menyenangkan, aman, dan nyaman, diyakini dapat mendorong timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dan menghasilkan dampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dukungan bagi karyawan untuk mencapai potensi kerja maksimal mereka, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas dan kinerja. Pada CV. Fisarola Consultan, lingkungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, serta penyediaan peralatan kerja yang baik telah menciptakan kondisi di mana karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, ada penelitian yang menunjukkan hasil yang bertentangan, seperti yang dilakukan oleh Syardiansah (2018) terhadap PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang, yang menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja berpengaruh positif, dampaknya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya konteks spesifik dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di CV. Fisarola Consultan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi yang diberikan dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan memadai sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan yang kondusif dapat mendorong timbulnya rasa puas dan nyaman dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Memberikan kompensasi yang adil dan insentif yang menarik dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis juga perlu menjadi perhatian, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Secara teoretis, penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi teoretisnya menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasional dan memperkuat pemahaman tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melihat lebih dalam faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasional. Selain itu, penelitian longitudinal yang memperhatikan perubahan dalam kompensasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dari waktu ke waktu juga dapat memberikan wawasan yang berharga. Terakhir,

penelitian kualitatif yang lebih mendalam dapat membantu dalam memahami persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja, serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara holistik.

Referensi:

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18. <https://www.globalacademicstar.com/download/article/1871562836.pdf>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The influence of internal motivation and work environment on employee productivity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) unit induk pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.iainkudus.ac.id/4109/>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening:(studi kasus pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278–288. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the building plant department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Emerole, B., & Friday, P. D. O. E. (2017). The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3480547
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52884>
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3). <https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3.320>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work discipline on employees' performance of samsat office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Frilla Anggun Pratiwi, R. H. (2015). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3(3), 66–71. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.10422>
- Hamdani, N. A. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV RGSB Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(3), 100–109. <https://dx.doi.org/10.52434/jwe.v15i3.428>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY.

<http://repository.upy.ac.id/1325/>

- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Nusantara, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP), 9(12), p9643. https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859_Effect_Of_Work_Discipline_And_Work_Environment_To_Performance_Of_Employees/links/5e4ab17e458515072da6d5e5/Effect-Of-Work-Discipline-And-Work-Environment-To-Performance-Of-Employee
- Huzaemah, H. (2021). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal Ekonomi Trend, 8(2), 38–43. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.197>
- Ica, M. O. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. X). <http://etheses.uin-malang.ac.id/19350/>
- Irawan, & Kristinae, V. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Hypermart Sampit. Simdos.Unud.Ac.Id. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/db1f1dadcd25999d0c1941871080bdde1.pdf
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 5(2), 203–218. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Pratiwi, S. Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perusahaan daerah air minum kabupaten Wonosobo). Skripsi. Semarang. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/47>
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran, 53(3), 276–286. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. 722–737. <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh pengembangan SDM dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 12(4), 455–473. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuwasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO), 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.76>

- Syardiansah, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mopoli raya wilayah Timur Aceh Tamiang. *Niaga*, 7(3), 144–152. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i3.11603>
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia. <https://osf.io/bvspd/download>
- Wamo, S., Pongtiku, A., Idrus, A., Noch, M. Y., & Sonjaya, Y. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Papua Dan Maluku. *The Journal of Business and Management Research*, 3(2).