

## KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Karenza Chitara Setiarini<sup>1</sup>, Kustini Kustini<sup>2</sup>**  
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
kustini.ma@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gran Handa Indonesia. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan berupa kuesioner. Data terkumpul dilaksanakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan, a) kompensasi memiliki nilai path coefficients yaitu 0,304901, nilai T-statistic yakni  $2,313372 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) / P-Value  $0,023 < 0,05$ ; b) lingkungan kerja memiliki nilai path coefficients yaitu 0,453660, dan nilai T-statistic yakni  $4,331262 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) / P-Value  $0,000 < 0,05$ . Simpulan, dengan diberikannya kompensasi yang tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia. Serta, kondisi lingkungan kerja yang memadai dan cukup nyaman untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Gran Handa Indonesia. This research method is descriptive quantitative with a population of 70 employees in this study. The data collection method that researchers use is a questionnaire. The collected data was carried out by Structural Equation Modeling (SEM) analysis and SmartPLS software. The results showed, a) compensation has a path coefficients value of 0.304901, a T-statistic value of  $2.313372 > 1.96$  (from table value  $Z_{\alpha} = 0.05$ ) / P-Value  $0.023 < 0.05$ ; b) the work environment has a path coefficients value of 0.453660, and a T-statistic value of  $4.331262 > 1.96$  (from table value  $Z_{\alpha} = 0.05$ ) / P-Value  $0.000 < 0.05$ . In conclusion, the provision of timely compensation can improve the performance of employees of PT. Gran Handa Indonesia. Also, working conditions that are adequate and comfortable enough to work can improve the performance of employees of PT. Gran Handa Indonesia.*

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

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dikenal dengan singkatan MSDM yang merupakan suatu bagian atas sumber keorganisasian dengan fokus terhadap aspek sumber daya manusia. MSDM memiliki tugas dalam pengelolana aspek manusia atau pegawai

dengan baik demi memperoleh kepuasan kerja bagi tenaga kerja. Di dalam organisasi, aspek manusia menjadi suatu aspek yang utama. Peran manusia dalam beragam faktor kebutuhan yang tersedia mampu menjalankan operasioanl suatu organisasi, dimana perannya sebagai penentu dan penggerak. Oleh karenanya organisasi dituntut mengarahkan secara positif agar tujuannya dapat tercapai. Pada setiap organisasi atau perusahaan memiliki harapan yang hampir selalu serupa yakni karyawan berprestasi, sebab akan berdampak positif bagi optimalisasi perusahaan.

Terdapat faktor berpengaruh terhadap capaian keberhasilan dari perusahaan atau organisasi yakni kinerja karyawan. Dapat didefinisikan bahwa kinerja menjadi suatu kondisi yang perlu dikonfirmasi dan diketahui oleh pihak tertentu agar mampu mengetahui pencapaian hasil dari suatu instansi, hal ini berkaitan terhadap visi perusahaan dan juga mengetahui apa dampak secara positif maupun negatif terhadap kebijakan operasionalnya (Rismawati & Mattalata, 2018). Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja yakni kompetensi dan lingkungan kerja berdasar pendapat milik (Suryani, 2019).

Lingkungan kerja yakni kehidupan secara fisik, sosial, serta psikologi di dalam suatu perusahaan dengan pengaruhnya terhadap kinerja maupun produktivitas dari karyawan. Dapat dimaknakan bahwa lingkungan kerja sebagai suatu hal yang ada pada lingkungan para pekerja dan memberikan pengaruh kepadanya ketika bertugas, misalnya suhu, kelembaban, cahaya, kebisingan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, serta alat-alat kerja pendukung (yang memadai). Lingkungan kerja juga mampu memberikan pengaruh terhadap emosi karyawan (Afandi, 2018).

PT. Gran Handa Indonesia merupakan perusahaan nasional yang berdiri sejak 06 Juli 1992. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang manufaktur swasta terutama pada produksi dan pengelolaan Cushion dan Alas Jok mobil yang baru diproduksi dari showroom. Berdasarkan data produksi pada PT. Gran Handa Indonesia menunjukkan bahwa hasil produksi jok mobil yang terselasaikan mengalami penurunan yang cukup drastis mulai tahun 2019. Peneliti menduga hal tersebut besar kaitannya dengan kompensasi. Dimana ada dugaan bahwa pemberian gaji mengalami keterlambatan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi turun, sehingga banyak pekerjaan yang sering

terbengkalai atau tidak mencapai target. Adapun indikator dari kompensasi yang diambil peneliti yaitu gaji, tunjangan, dan insentif.

Kemudian selain kompensasi, terdapat dugaan faktor lainnya yaitu akibat lingkungan kerja, dimana menurut survei awal peneliti dengan kondisi suhu ruangan yang terasa pengap akibat kurangnya sirkulasi udara. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja, dan berujung melakukan pekerjaan secara tidak optimal. Indikator dari lingkungan kerjanya yang diambil peneliti yaitu pencahayaan, suhu udara, dan hubungan antar karyawan. Pelaksanaan penelitian bertujuan mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi dan juga lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi**

Pengertian dari kompensasi ialah seluruh pendapatan berwujud uang, sertifikat, barang, voucher, dll yang diterima secara langsung sebagai bentuk dari imbalan terhadap jasanya pada perusahaan (Hasibuan, 2019). Makna lain kompensasi ialah keseluruhan penerimaan imbalan oleh karyawan terhadap kerjanya kepada organisasi (Ariandi, 2018). Dan juga disebutkan bahwa arti kompensasi ialah seluruh pendapatan dengan wujud uang, barang secara langsung ataupun barang yang secara tidak langsung, yang karyawan terima menjadi imbalannya beserta jasa yang diberikannya bagi perusahaan (Mujanah, 2019). Berdasar beberapa pendapat para ahli tersaji maka kesimpulan makna dari kompensasi itu ialah pembayaran berupa uang ataupun barang secara langsung ataupun secara tidak langsung yang perusahaan berikan perusahaan pada karyawannya menjadi suatu balas jasa atas tanggug jawab oleh perusahaan yang telah ia kerjakan.

Kompensasi juga menjadi faktor utama didalam kepegawaian. Kebijakan dari pegawai banyak juga menjadi pertimbangan untuk menentukan kompensasi yang pantas karyawan dapatkan. Besar kecil nyan kompensasi yang diterima karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat jabatan, masa bgekerja dan tingkat Pendidikan bagi tiap karyawan. Oleh karenanya, penentuan kompensasi karyawan membutuhkan di dasari terhadap kondisi karyawan, jabatan, tingkat Pendidikan, prestasi karyawan, serta masa kerjanya.

## **Lingkungan Kerja**

Sedangkan lingkungan kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan yang harus dilakukan perhatian secara khusus oleh manajemen perusahaan. Pada umumnya lingkungan kerja tidak secara langsung memproses produksi yang dihasilkan perusahaan, tetapi situasi dan kondisi didalam nya yang berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja tiap-tiap karyawan di dalamnya. Melalui lingkungan kerja mendukung akan menciptakan kondisi karyawan menjadi kondusif pada pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas karyawan meningkat.

Lingkungan kerja ialah suatu yang terdapat pada lingkungan pekerja dengan kemampuan memberikan pengaruh kepada dirinya ketika bertugas, misalnya suhu ruangan, kelembaban, kebisingan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, kerapian serta dukungan alat yang memadai pada proses bekerja. Definisi lainnya mengenai lingkungan kerja berupa keseluruhan dari alat perkakas yang pekerja hadapi, lingkungan sekitar ketika seorang yang bekerja, metode bekerjanya, dan merupakan pengaruh pekerjaannya secara individual ataupun tim (Afandi, 2018).

Dapat diartikan pula lingkungan kerja berupa alat perkakas serta bahan secara menyeluruh yang pekerja hadapi, lingkungan disekitarnya ketika seorang yang bekerja, metode bekerjanya, beserta kebijakan pengaturan pekerjaannya secara individual ataupun tim kerja (Serdamayanti, 2017). Dan adapun lingkungan kerja ialah suatu interaksi kerja dengan langsung bagi seseorang berjabatan lebih tinggi, jabatan setara, maupun jabatan yang lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019).

Secara harfiah lingkungan kerja biasanya didefinisikan sebagai kehidupan fisik untuk bersosial secara psikologis didalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja beserta produktivitas dari pegawai didalam nya. Terdapat beragam ahli yang membuat pendeskripsian lingkungan kerja sbagai semua hal yang berada disekitarnya pegawai serta dapat mempengaruhinya mereka dalam melaksanakan tanggung jawab nya pada perusahaan.

## **Kinerja**

Kinerja organisasi merupakan respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi sesuai ketetapan sebelumnya. Seorang bos atau manajer kerap kali tidak menyadarinya kecuali keadaan menjadi sangat buruk atau ada yang tidak beres. Terlalu sering para manajer tidak menyadari betapa buruknya kinerja telah memburuk dan perusahaan atau institusi berada dalam masalah serius. Kesan buruk yang mendalam dari organisasi mengarah ke tanda-tanda peringatan kinerja yang buruk dan diabaikan.

Kinerja karyawan sebagai suatu capaian hasil kerja oleh individu ataupun kelompok tim perusahaan sesuai dari tanggung jawab serta wewenangnya dalam ketercapaian tujuan organisasi secara tidak sah yang tidak bertentangan dengan hukum, moral, atau etika (Afandi, 2018).

Kinerja juga bermakna sebagai hasil, tingkat keberhasilan dari seseorang yang menyeluruh pada jangka waktu tertentu terkait pelaksanaan tugasnya dengan beragam resiko, misalnya standar hasil kerja target ataupun sasaran, kriteria sesuai ketentuan sebelumnya yang bersama telah tersepakati (Rivai & Basri, 2017). Selain itu, kinerja ialah hasil atas suatu proses terkait dengan jangka waktu tertentu serta dilakukan pengukuran menurut klausul ataupun kontrak sesuai ketetapan sebelumnya (Fahmi, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian dengan penggunaan variabel independen yang terdiri Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan tetap dan kontrak bagian produksi dan diambil sampel sebanyak 41 responden dari karyawan tetap bagian produksi. Penggunaan metodenya berupa metode kuantitatif yang mengambil data dengan bantuan kuesioner tersebar langsung kepada karyawan perusahaan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik analisis pada penelitian yakni dengan penggunaan PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modeling*) serta pendekatan SmartPLS.

## HASIL PENELITIAN

Menurut data hasil kuesioner dari 41 responden yang sudah di sebar, responden penelitian dengan mayoritas 30 pria dan 11 wanita, kemudian dengan mayoritas berusia 30-40 tahun sebanyak 25 karyawan dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 16 karyawan.

### Analisis Data

#### Evaluasi Outlier

Outlier ialah kondisi pengamatan untuk data berkarakteristik yang unik dan berbeda secara signifikan dari pengamatan lainnya dan datang berbentuk ekstrem. Ghozali, (2017). Dinyatakan adanya outlier bila Mahal. Distance Maximum > Prob. & Jumlah variabel [=CHIINV(0,001;10) : dicari melalui Excel] = 29,588

Menurut uji outlier kedua berupa nilai Mahal. Distance Maximum data responden adalah 27.725, lebih kecil dari yang ditentukan 29.588, yang merupakan nilai outlier maksimum dari Distance Maximum Mahal, yang berarti tidak ada outlier dalam data. Peneliti dapat terus memproses hingga total 41 responden untuk diproses lebih lanjut.

Validitas indikator dilakukan pengukuran melalui pengamatan Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dinyatakan validitasnya memenuhi bila >0,5 dan/atau nilai T-Statistic >1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Factor Loading sebagai hubungan diantara indikator dan variabel, bila nilainya >0,5 maka dapat dipahami validitasnya telah memenuhi, begitupun bila nilai T-Statistic yakni >1,96 selanjutnya bermakna signifikansinya telah terpenuhi.

**Tabel 1**  
**Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,950686
Kompensasi (X1)	0,924011
Lingkungan Kerja (X2)	0,843137

Sumber: Smart PLS (Data Diolah), 2022

Reliabilitas suatu konstruk yang diukur dengan skor kepercayaan sintetik merupakan konstruk yang reliabel jika skor kepercayaan sintetiknya 0,70 atau lebih tinggi, dan indikator tersebut dianggap konsisten dalam mengukur variabel laten. Hasil uji reliabilitas komposit diperoleh variabel penghargaan (X1) sebesar 0,924011, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,843137, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,950686. skor reliabilitas komposit sebesar 0,70 atau lebih dapat dikatakan reliabel.

Berdasar pada uji korelasi variabel laten, rata-rata korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya merupakan mean korelasi. Nilai korelasi tertinggi antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,771684, dan diantara variabel model penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang lebih kuat dibandingkan hubungan antar variabel lainnya, hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkatan kinerja karyawan sebagian besar dapat terpengaruh oleh variabel lingkungan kerja daripada variabel kompensasi dalam model penelitian ini.

**Tabel 2**  
**R-Square**

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,496590
Kompensasi (X1)	
Lingkungan Kerja (X2)	

Sumber: Smart PLS (Data Diolah), 2022

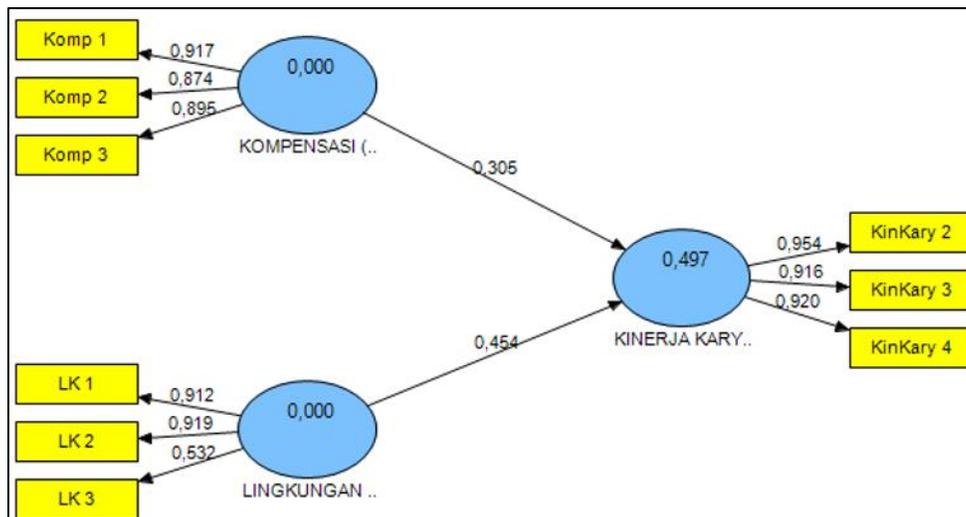
Nilai  $R^2 = 0,496590$ . Hal tersebut bisa diartikan bahwa model tersebut dapat menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti kompensasi dan lingkungan kerja dengan varians sebesar 49,65% dan sisanya 50,35% variabel lain (variabel selain kompensasi) berada di luar dari studi ini. (selain Kompensasi dan lingkungan kerja).

**Tabel 3**  
**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,304901	0,304989	0,131800	2,313372	0,023
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,453660	0,466323	0,104741	4,331262	0,000

Sumber: *Smart PLS (Data Diolah), 2022*

Berdasar pada tabel tersaji kesimpulan dari hipotesis dengan menyatakan, a) kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia dapat diterima, dengan path coefficients senilai 0,304901, nilai T-statistic yakni  $2,313372 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) / P-Value  $0,023 < 0,05$ , oleh karenanya hasilnya Signifikan (positif); b) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia dapat diterima, dengan path coefficients senilai 0,453660, dan nilai T-statistic yakni  $4,331262 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) / P-Value  $0,000 < 0,05$ , selanjutnya hasilnya Signifikan (positif).



**Gambar 1. Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square**  
Sumber: *Smart PLS (Data Diolah), 2022*

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gran Handa Indonesia**

Berdasar pada hasil uji hipotesis penelitian menampilkan variabel kompensasi memberi pengaruh bagi kinerja karyawan. Oleh karenanya maka kesimpulan H0 diterima. Maka dari itu, hipotesis kesatu dengan menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti pada penelitian ini, dan menampilkan indikator dari variabel kompensasi yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah indikator gaji yang factor loading nya sebesar 0,917. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi para karyawan tetap bagian produksi di PT. Gran Handa Indonesia berdampak positif terhadap kelangsungan di perusahaan. Ketika karyawan bangga terhadap perusahaan, maka karyawan akan berusaha melangsungkan kinerjanya dengan baik.

Penelitian yang memiliki hasil serupa dan mendukung yakni dari Aprillia Arishka (2020), kajian studi milik Dwianto & Purnamasari (2019) dengan pernyataannya berupa Kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan positif bagi Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gran Handa Indonesia**

Berdasar pada hasil uji hipotesis penelitian menampilkan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Oleh karenanya kesimpulan berupa H2 diterima. Maka karenanya, hipotesis kedua dengan pernyataan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja bagi kinerja karyawan terbukti pada pelaksanaan penelitian, dan menunjukkan indikator berasal dari variabel lingkungan kerja yang paling memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni indikator suhu udara yang factor loading nya sebesar 0,919. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja para karyawan tetap bagian produksi di PT. Gran Handa Indonesia berdampak positif terhadap kelangsungan di perusahaan.

Penelitian yang memiliki hasil serupa dan mendukung yakni dari Tyas (2018), serta milik Irwan et al., (2022) yakni lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan secara positif bagi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa dengan diberikannya kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan sesuai dengan beban kerja mereka mampu membuat meningkatkan kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia, dan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa melalui kondisi dari lingkungan kerja memadai serta cukup nyaman untuk bekerja dapat membuat peningkatan kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. *Prespektif*, XVI(1), 84-90. <https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3106>
- Arishka, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja*. Medan: Universitas Medan Area
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Effendy, A. A., & Fitria, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stess Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61. <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana, A. Z. P. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 19(2), 1-16. <http://dx.doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2017). *Perfomance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Menghilangkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260-277. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2232>
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>