

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Plaja Gallery Kontruksi)

Oleh:

Destrio Bagas Susilo¹

Mimi Kurnia Nengseh²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaja Gallery Kontruksi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden, kemudian dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 10,803 + 0,315(X_1) + 0,383(X_2)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 atau 47,3%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis, secara parsial kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,155 dengan signifikansi 0,002, sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,248 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 36,746 > F-tabel 3,11 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaja Gallery Kontruksi.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance (Case Study of PT. Plaja Gallery Kontruksi)

By:

Destrio Bagas Susilo¹

Mimi Kurnia Nengseh²

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Plaja Gallery Kontruksi. The independent variables in this study are compensation (X_1) and work environment (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). This study used a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to 85 respondents and then analyzed using IBM SPSS Statistics version 26. Data analysis techniques used included multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), the t-test (partial), and the F-test (simultaneous).

Based on the results of the study, it can be concluded that compensation (X_1) and work environment (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 10.803 + 0.315 (X_1) + 0.383 (X_2)$. The coefficient of determination (R^2) value is 0.473 or 47.3%, which indicates that compensation and work environment together are able to explain variations in employee performance by 47.3%, while the remaining 52.7% is influenced by other variables outside the study. Based on the results of the hypothesis test, partially compensation has a t-count value of 3.155 with a significance of 0.002, while the work environment has a t-count value of 4.248 with a significance of 0.000. Simultaneously, the F-count value is $36.746 > F\text{-table } 3.11$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that compensation and work environment together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Plaja Gallery Kontruksi.

Keywords: compensation, work environment, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Dalam era modern, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Niati, 2024)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kompensasi dan lingkungan kerja (Sulistiono & Marnisah, 2025).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus

, insentif, maupun fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Said, 2024)

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmawati, 2022)

Secara umum, permasalahan kinerja karyawan masih menjadi tantangan bagi banyak perusahaan. Berdasarkan berbagai penelitian, ditemukan bahwa rendahnya kinerja karyawan sering disebabkan oleh ketidaksesuaian kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut perlu diperhatikan secara serius oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Suryani et al., 2023)

Data nasional juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, terutama dalam aspek kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan laporan Jobstreet (2023), sekitar 68% karyawan di Indonesia merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima,

yang berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja kerja. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan survei LinkedIn Workforce Report (2022), sebanyak 72% karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan produktivitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Plaja Gallery Kontruksi Bengkulu merupakan salah satu perusahaan retail perlengkapan rumah tangga yang menghadapi persaingan usaha yang cukup ketat. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan PT. Plaja Gallery Kontruksi, ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa kompensasi yang diterima masih dirasa kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Karyawan mengaku harus bekerja dalam waktu yang cukup padat, terutama ketika toko ramai pengunjung, melakukan penataan barang, melayani pelanggan secara langsung, serta menyelesaikan target pekerjaan dalam waktu tertentu. Namun, kompensasi yang diterima dinilai belum mampu memberikan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan.

Selain itu, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa pemberian insentif dan bonus belum dilakukan secara maksimal dan belum sepenuhnya sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang bekerja lebih aktif dan memiliki beban kerja lebih besar merasa memperoleh kompensasi yang tidak jauh berbeda dengan karyawan lainnya. Kondisi tersebut menimbulkan rasa kurang dihargai terhadap usaha dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Akibatnya, sebagian karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja dan cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja masih dirasa kurang nyaman oleh beberapa karyawan. Pada jam-jam tertentu, suasana kerja di dalam toko menjadi cukup padat dan sibuk sehingga membuat karyawan merasa mudah lelah dan tertekan dalam bekerja. Selain itu, ruang kerja yang digunakan karyawan terkadang terasa kurang nyaman karena aktivitas kerja yang tinggi dan mobilitas yang cukup padat di area toko.

Tidak hanya itu, beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa komunikasi dan kerja sama antar sesama karyawan maupun dengan atasan terkadang masih belum berjalan dengan baik. Dalam kondisi tertentu masih ditemukan kurangnya koordinasi dalam pembagian pekerjaan sehingga menyebabkan sebagian karyawan harus menangani pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya. Situasi tersebut dapat menimbulkan

rasa kurang nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kurang nyaman dengan kondisi tempat kerja cenderung mengalami penurunan semangat kerja, kurang fokus dalam bekerja, mudah merasa jenuh, serta kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh Said et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan (Sulistiono & Marnisah, 2023). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dengan adanya fenomena permasalahan kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi serta perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Plaja Gallery Kontruksi)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diduga belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan.
2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan diduga belum optimal yang ditunjukkan oleh masih adanya keterlambatan, ketidakhadiran, serta belum tercapainya target kerja secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi Bengkulu.
2. Kompensasi yang diteliti meliputi gaji, insentif, bonus, dan fasilitas yang diterima karyawan dari perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja.
4. Kinerja karyawan yang diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Plaja Gallery Kontruksi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kontribusi pada Pengembangan Ilmu Manajemen: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pengembangan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

- c. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT. Plaja Gallery Kontruksi): Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
- b. Bagi Manajer dan Pimpinan: Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
- c. Bagi Karyawan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan serta mendorong peningkatan kualitas kerja melalui pemanfaatan kompensasi dan lingkungan kerja secara optimal.