

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PABRIK PT. DAVY PRIMATEHNIK *POWDER COATING*

Mufidah Nursyifa

Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: [mufidahnursyifa@students.undip.ac.id](mailto:mufidahnursyifa@students.undip.ac.id)

**Abstract:** *A decline in employee performance will trigger many factors that will influence the achievement of company goals. Factory employee achievement data shows that targets were not achieved and a high level of error were made. This research aims to determine the influence of work environment and compensation on employee performance at factory employees of PT. Davy Primatechnik. The sample uses non-probability sampling with a census method. Data was collected by distributing questionnaires to 41 respondents. This research results found that Work Environment and Compensation had a positive and significant effect on Employee Performance at Factory Employees of PT. Davy Primatechnik Powder Coating in Cileungsi Area, Bogor Regency.*

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

**Abstraksi:** Penurunan kinerja karyawan memicu banyak faktor didalamnya yang akan mempengaruhi tercapai tujuan perusahaan. Data pencapaian karyawan pabrik menunjukkan terdapat tidak tercapainya target serta tingginya tingkat kesalahan yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik PT. Davy Primatechnik. Sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner ke 41 responden. Hasil penelitian menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik PT. Davy Primatechnik *Powder Coating* di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor.

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

## Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan suatu tujuan yang sama. Perusahaan perlu menentukan suatu tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut bergantung pada kemampuan masing-masing individunya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan, terutama bagi tercapainya keberhasilan dari tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam pencapaian suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengurus, mengatur SDM berdasarkan dengan visi organisasi agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai secara baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup manajer, pegawai, buruh, karyawan, dan tenaga kerja untuk menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Peranan MSDM sangat penting bagi terwujudnya suatu tujuan. Memimpin tenaga kerja tentunya tidaklah mudah. Terampil, cakap, dan berkualitas tidaklah cukup, perlu kesungguhan dan kemauan seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, SDM merupakan komponen paling penting untuk perusahaan.

Keberhasilan perusahaan juga dapat diukur dari kinerja karyawannya, dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaannya. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai juga. Menurut (Bernardin & Russell, 2003) kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang dapat dinilai kualitas dan kuantitasnya dan dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan amanat dan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu. Menurut (Mathis & Jackson, 2001) definisi dari kinerja karyawan itu sendiri adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak dilakukan, dan itu berpengaruh pada kontribusi mereka terhadap organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan atau organisasi harus memastikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisiknya dapat menghasilkan kebebasan dengan fasilitas yang dapat mendukung jalannya proses produksi. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan keberadaannya, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan dari setiap tenaga kerja. Menurut (Panjaitan, 2018) lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan menjadi baik, efisiensi, motivasi, dan prestasi.

Menurut (Hameed et al., 2014) Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Mondy, R.W and Noe, 2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai ganti layanan mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), dan kompensasi non finansial. Teori yang didukung oleh (Sedarmayanti, 2010) terkait kompensasi, dimana banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi kinerja individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kinerja seseorang.

Obyek penelitian ini adalah PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*. PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* merupakan suatu perusahaan manufaktur di bidang jasa *powder coating* yang melayani pengecatan dengan metode kimia yang dapat digunakan pada bahan aluminium, besi, dan logam. Setelah melakukan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan dari data hasil pencapaian karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*:

Berdasarkan tabel 1. pencapaian karyawan pabrik menunjukkan data yang fluktuatif, dimana persentase pencapaian target yang diperoleh jauh dari target yang ditetapkan, target dan pencapaiannya terus menurun, sehingga tidak memenuhi target pencapaian yang dihasilkan dan jauh dari target yang ditetapkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa terdapat kesalahan yang dilakukan juga yang dapat dilihat dari data tingkat kesalahan berikut:

Tabel 1. Target dan Pencapaian Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating, 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Karyawan (m <sup>2</sup> )/orang	Total Pencapaian yang dihasilkan (m <sup>2</sup> )	Persentase Pencapaian Target
2019	41 orang	2.810	62.211,25	54%
2020	41 orang	2.810	51.563,28	45%
2021	41 orang	2.810	48.118,64	42%
2022	41 orang	2.810	60.055,66	52%
2023	41 orang	2.810	45.631,03	40%

Sumber: Data Sekunder PT. Davy Primatehnik Powder Coating

Tabel 2. Tingkat Kesalahan Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating, 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	0%	Persentase	1%	Persentase	2%	Persentase
2021	41 Orang	118	23,98%	164	33,33%	210	42,68%
2022	41 Orang	107	21,75%	167	33,94%	218	44,31%
2023	41 Orang	108	21,95%	145	29,47%	239	48,58%

Sumber: Data Sekunder PT. Davy Primatehnik Powder Coating

Data tingkat kesalahan diatas sesuai dengan standar maksimal yang sudah ditentukan oleh perusahaan adalah maksimal 2% selama produksi. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan lebih banyak karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating melakukan kesalahan sebanyak 2% di setiap proses produksinya, sehingga semakin banyaknya tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pabrik tersebut menunjukkan kurang baiknya kinerja karyawan selama proses produksi berlangsung.

Beberapa faktor lain yang dapat mendukung permasalahan yang terjadi dari adanya data yang naik maupun turun di setiap tahunnya, faktor yang dapat mempengaruhi dan perlu diperhatikan lain adalah terkait dengan lingkungan kerja yang kondusif. Berikut terdapat hasil pra survei yang diberikan kepada karyawan pabrik terkait dengan lingkungan kerja pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Penelitian Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah penerangan/pencahayaan di lingkungan pabrik sudah cukup terang selama proses produksi berlangsung?	91,7%	8,3%
2.	Apakah Anda pernah berselisih dengan rekan kerja terkait produksi yang tidak sepaham?	69,4%	30,6%
3.	Apakah lingkungan kerja pabrik memiliki sirkulasi ruang kerja yang baik?	44,4%	55,6%
4.	Apakah karyawan mempunyai hubungan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi apabila	47,2%	52,8%

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
	ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja?		
5.	Apakah pimpinan selalu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan?	77,8%	22,2%
6.	Apakah perlengkapan kerja beserta fasilitas yang ada telah membantu pelaksanaan tugas-tugas Anda?	77,8%	22,2%

Sumber: Data Primer PT. Davy Primatechnik *Powder Coating*

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan hasil pra survei bahwa terdapat permasalahan pada sirkulasi ruang kerja yang kurang baik, hubungan kerja yang kurang komunikatif, dan adanya perselisihan yang terjadi antar karyawannya. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pabrik masih kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan bagi karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah kompensasi, yang diharapkan dapat menjamin kepuasan bagi karyawan yang akan mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik dan tujuan perusahaan. Adapun berikut hasil pra survei yang diberikan kepada karyawan pabrik terkait dengan kompensasi:

**Tabel 4. Hasil Pra Survei Penelitian Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Apakah kerja keras Anda sebanding dengan besar nominal yang diterima atau sesuai dengan harapan?	19,4%	80,6%
2.	Besar gaji dan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	31,7%	68,3%
3.	Selama bekerja saya mendapatkan bonus	22%	78%
4.	Selama bekerja saya mendapatkan THR	97,5%	2,5%
5.	Pemberian tunjangan baik tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, maupun tunjangan lainnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	100%	0%

Sumber: Data Primer PT. Davy Primatechnik *Powder Coating*

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa adanya sistematis gaji dan upah yang diterima dan bonus yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan tidak merasa puas atas apa yang sudah dilakukan dengan apa yang diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatechnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatechnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (pada karyawan pabrik PT Davy Primatechnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)?

## Kajian Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Armstrong, 2004) melihat manajemen sumber daya manusia sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

### Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin & Russell, 2003) kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

### Lingkungan Kerja

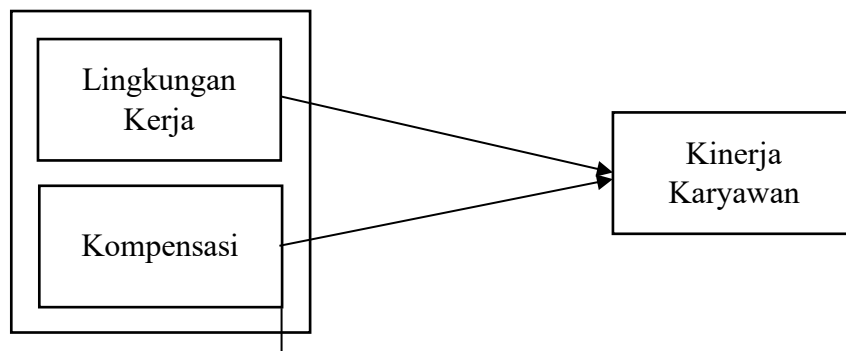
Menurut (Sedarmayati, 2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana berbagai kelompok dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

### Kompensasi

Menurut (Dessler, 2013) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## Hipotesis Penelitian

### Gambar 1. Hipotesis Penelitian



Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor).

## Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe *explanatory research* dengan tujuan untuk menjelaskan kedudukan antar variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik Powder Coating. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 41 orang karyawan pabrik. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung. Pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, dan uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 21.

## Hasil Penelitian

Hasil data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS Statistics 21. Berikut hasil analisis data yang telah diolah dalam penelitian ini:

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.673	1.37496

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 0,825 (R) yang termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, untuk hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,681 atau dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 68,1%.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.624	1.47432

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 0,796 (R) yang termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, untuk hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,633 atau dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,4%.

**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.705	1.30594

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,848 (R) yang termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, untuk hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,720 atau dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 71,9%.

**Tabel 8. Persamaan Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.799	1.230		12.841	.000
	X1	.349	.038	.825	9.124	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8. Menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana yang memperoleh hasil perhitungan nilai constant (a) sebesar 15.799 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,349. Nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$ , yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. nilai konstanta variabel Lingkungan Kerja sebesar 15.799 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 15.799. tingkat keyakinan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan syarat  $df = n-2$  ( $df=41-2=39$ ), maka didapatkan angka t tabel sebesar 1,684. Tabel 8. menunjukkan bahwa t hitung (9,124) > t tabel (1,684), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis pertama yaitu “Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

**Tabel 9. Model Persamaan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.894	1.116		16.035	.000
	X2	.252	.031	.796	8.205	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9. Menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana yang memperoleh hasil perhitungan nilai constant (a) sebesar 17.894 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,252. Nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$ , yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai konstanta variabel Lingkungan Kerja sebesar 17.894 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 17.894. Tingkat keyakinan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan syarat  $df = n - 2$  ( $df = 41 - 2 = 39$ ), maka didapatkan angka t tabel sebesar 1,684. Tabel 8. menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (8,205) > t_{tabel} (1,684)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis kedua yaitu “Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

**Tabel 10. Model Persamaan Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.760	1.169		13.484	.000
X1	.224	.066	.530	3.421	.002
X2	.112	.049	.354	2.287	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10. Menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana yang memperoleh hasil perhitungan nilai constant (a) sebesar 15.760 dan nilai koefisien regresi (b) variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,224 dan variabel Kompensasi sebesar 0,112. Nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$ , yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai konstanta variabel Lingkungan Kerja sebesar 15.760 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan.

**Tabel 11. Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.314	2	83.157	48.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	64.808	38	1.705		
	Total	231.122	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 11. Menunjukkan hasil uji F diperoleh sebesar 48.759 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana berada dibawah 0,005. Tingkat keyakinan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan syarat  $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$  maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1$ , dimana n merupakan jumlah data maka  $df_2 = 41 - 2 - 1 = 38$ , maka didapatkan angka f tabel sebesar 3,24. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa  $f$  hitung (48.759) >  $f$  tabel (3.24), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ketiga yaitu “Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

## Pembahasan

Menurut (Sedarmayati, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat di mana berbagai kelompok dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Heizer dan Render, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja di mana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Panjaitan, 2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kategorisasi sebagian besar responden mengkategorikan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berada pada kategori baik. Dengan demikian, hasil pengujian statistika yang telah dilakukan pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang sesuai dengan nilai sig yang diperoleh dari hasil pengujian sebesar 0,000 dan interpretasi hubungan yang terdapat dalam nilai koefisien korelasi dalam interval memiliki hubungan Sangat Kuat. Pada hasil perhitungan pada pengujian uji statistik T memperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel dengan  $t$  hitung (9,124) >  $t$  tabel (1,684) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 68,1% yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh sebesar 68,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya peranan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap Lingkungan Kerja karyawan pabrik maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan yang signifikan.

Menurut (Dessler, 2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. (Hasibuan, 2017) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Al-Washliyah et al., 2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketika dilakukan kategorisasi pada variabel kompensasi, sebagian besar responden mengkategorisasikan variabel kompensasi berada pada kategori Sesuai. Kompensasi yang diberikan, cukup memberikan kepuasan dan kesesuaian bagi karyawan pabrik. Berdasarkan hasil pengujian statistika yang telah dilakukan pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang sesuai dengan nilai sig yang diperoleh dari hasil pengujian sebesar 0,000 dan interpretasi hubungan yang terdapat dalam nilai koefisien korelasi dalam interval memiliki hubungan Kuat. Pada hasil perhitungan pada pengujian uji statistik T memperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel dengan  $t$  hitung (8,205) >  $t$  tabel (1,684) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 63,4% yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh sebesar 63,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya besaran yang diberikan oleh perusahaan terhadap Kompensasi karyawan pabrik maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan yang signifikan.

Menurut (Bernardin & Russell, 2003) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. (Nitisemito, 2010) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal sesuai dengan moral dan etika. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti et al., 2020) dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan kinerja karyawan dari hasil kategorisasi penelitian yang telah dilakukan, variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategorisasi Tinggi. Hal tersebut dapat berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, beberapa diantaranya adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dalam hal ini, berdasarkan hasil pengujian statistika yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang sesuai dengan nilai sig yang diperoleh dari hasil pengujian sebesar 0,000 dan interpretasi hubungan yang terdapat dalam nilai koefisien korelasi berada dalam interval yang memiliki hubungan Sangat Kuat. Pada pengujian statistik F diperoleh perhitungan  $f_{hitung}$  (48,759) >  $f_{tabel}$  (3,24) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 71,9% yang dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 71,9% terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja dan Kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor), maka kesimpulan yang diambil, sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berada pada kategori Baik yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada area pabrik telah memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan pabrik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan dalam aspek dekorasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memberikan nuansa baru bagi karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*.
2. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor. Variabel Kompensasi berada pada kategori Sesuai dimana menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* terhadap karyawan pabrik memberikan kepuasan dan kesesuaian dengan yang diharapkan dan pekerjaan yang diberikan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa keluhan dan perbaikan yang perlu ditingkatkan seperti dalam kesesuaian waktu pemberian kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating* Di Daerah Cileungsi, Kabupaten Bogor. Variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori Tinggi dimana menunjukkan bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pabrik sudah tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, yaitu seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan harapan, akan mempengaruhi kinerja karyawan pabrik dalam bekerja.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari penelitian ini, terdapat saran yang dapat menjadi masukan dan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan pabrik PT. Davy Primatehnik *Powder Coating*:

1. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) terdapat indikator pertanyaan yang mempunyai nilai yang jauh dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator Dekorasi terkait dengan dekorasi/warna ruang kerja area pabrik PT Davy Primatehnik *Powder Coating*. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran agar dekorasi/warna yang terdapat di lingkungan area pabrik diadakannya perbaikan pada warna yang sudah usang disertai penyusunan dekorasi yang baru dengan interior minimalis dan tata letak ruang yang sesuai dengan bagian atas tahapan-tahapan proses yang dilakukan. Selain itu, dekorasi/warna ruang kerja baru dapat memberikan suasana kerja yang memotivasi karyawan untuk semangat bekerja setiap harinya.
2. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi Variabel Kompensasi (X2) terdapat beberapa indikator pertanyaan yang memiliki nilai yang jauh dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator Ketepatan Gaji/upah dan Ketepatan Bonus terkait dengan pemberian gaji/upah dan bonus atas waktu dan pencapaian target yang dihasilkan. Dalam hal ini, peneliti memberikan saran agar PT Davy Primatehnik *Powder Coating* dapat memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian gaji/upah dan bonus yang diberikan kepada karyawan pabrik dimana kesesuaian waktu pemberian mempengaruhi kesejahteraan hidup karyawan tersebut sehingga dapat memberikan motivasi karyawan pabrik untuk semakin menghasilkan kinerja yang baik di setiap harinya.
3. Berdasarkan penilaian dari responden, pada rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y1) terdapat indikator pertanyaan yang mempunyai nilai yang cukup jauh dibawah dari nilai rata-rata yaitu pada indikator Efektivitas Biaya terkait dengan kemampuan karyawan pabrik dalam menekan pemborosan bahan baku/powder untuk meminimalisir tingkat kesalahan. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran untuk dapat mempersiapkan dan melakukan maintenance mesin secara berkala di setiap bulannya sehingga dapat meminimalisir pengeluaran bahan baku yang terlalu banyak. Selain itu, dapat melakukan pengecekan barang secara detail dengan beberapa proses agar dapat meminimalisir hasil produk yang cacat.

## Daftar Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

- Al-Washliyah, 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.
- Armstrong, M. (2004). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia* .
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2003). *Human resource management : an experiential approach*.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human Resource Management)*, E14.
- Hameed, M. A., Ramzan, M., Kashif Zubair, H. M., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 5, Issue 2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen : dasar, pengertian, dan masalah, ed. revisi/ Hasibuan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Human Resource Management. *The Business Planning Tool Kit*, 13, 263–281.
- Mondy, R.W and Noe, R. M. (2008). *Human Resource Management*. Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia) / Alex S. Nitisemito | OPAC Perpustakaan Nasional RI*.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* .
- Sedarmayati. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Refika Aditama. \1
- Sugiarti, E., Kunci, K., kerja, L., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.