

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. HOKINDIO JAYA ABADI

Aria Gustina

e-mail: ariagustina960@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Hokindo Jaya Abadi. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan responden yang berjumlah 42 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi serta uji simultan F dan uji parsial t. Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,888 dan hal ini menunjukkan bahwa kemampuan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi sebesar 88,8 persen.

KATA KUNCI: lingkungan kerja, pemberian kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan). Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin banyak tekanan di dalam ruangan kerja serta tidak adanya ruangan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan hal-hal seperti ini agar lebih memudahkan karyawan untuk bekerja serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Tekanan di dalam lingkungan kerja juga dapat mengganggu karyawan, dengan adanya suasana kerja yang memadai untuk karyawan, maka semakin baik produktivitas yang dihasilkan karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012: 75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka dapat diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Sudana (2015) memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, pemberian kompensasi juga termasuk salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Bagi sebagian karyawan mendapatkan uang adalah penolong dari segalanya serta alasan seseorang untuk tetap bekerja, tetapi ada pula yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui kerja. Selanjutnya perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi secara adil supaya prestasi kerja serta kepuasan kerja dapat dijadikan pertimbangan terhadap tanggung jawab kinerjanya. Penelitian oleh Pratama (2007) memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016; 53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Supardi (2003: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012; 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya, misalnya: kebersihan, musik, penerangan dan lain sebagainya.

Dengan meninjau beberapa pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan serta memberikan suasana senang, aman dan tenteram.

Menurut (Sedarmayanti, 2013:20) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua lingkungan dalam keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.
- 1) Hubungan kerja dengan atasan, maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar.
 - 2) Hubungan kerja antar pegawai, untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

Menurut Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya (2014: 3) indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi udara
 - 3) Warna
 - 4) Kebersihan
 - 5) Keamanan
- b. Lingkungan kerja nonfisik
 - 1) Hubungan atasan dengan bawahan
 - 2) Hubungan antar karyawan

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas usaha yang dihasilkannya. Untuk menerima ganti kontribusi dari organisasi kepada seluruh karyawan, maka karyawan harus memberikan balas jasa yang menurut mereka berharga atau dengan keahlian masing-masing baik tenaga kerja maupun pengetahuan yang dimiliki (Simamora 2020: 442). Dan Mangkuprawira (2011: 203) menyatakan bahwa kompensasi memiliki arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang diberikan secara langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta secara tidak langsung berupa asuransi, uang cuti, uang pensiun dan pendidikan. Bentuk non finansial yang berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sedangkan bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

Tannady (2017: 120-121) berpendapat bahwa: Remunerasi sangat penting bagi karyawan karena jumlah remunerasi mencerminkan atau mengukur nilai pekerjaan mereka sendiri. Kompensasi untuk organisasi itu sendiri Program kompensasi dimaksudkan untuk mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan bakat. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Mangkunegara (2017: 84) yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan, dan motivasi. Perusahaan yang mempertimbangkan taraf hidup dalam menentukan tingkat upah memungkinkan karyawannya bekerja dengan semangat. Berdasarkan pemahaman ahli yang relevan, kita dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelompok orang, yang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih efektif.

Menurut Hasibuan dalam Widodo (2015: 156) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, soial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

h. Pengaruh Pemerintah

Dengan program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Indikator untuk menilai pemberian Kompensasi menurut Simamora (2020: 448) adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Dalam sistem gaji berdasarkan pengetahuan, seseorang lulusan perguruan tinggi mungkin menerima gaji yang lebih tinggi untuk sebuah pekerjaan yang tidak membutuhkan gelar universitas karena nilai tambah orang yang berpendidikan dalam memenuhi pekerjaan tersebut.

b. Beban kerja

Hal ini berarti bahwa isu-isu gaji yang dapat diperbandingkan terhadap pekerjaan patut diperhatikan

c. Jabatan

Tidak ada program gaji tunggal yang cocok untuk semua karyawan, gaji akan disesuaikan dengan jabatan karyawan tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sanjaya (2019: 10) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam memenuhi tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh pekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau mengenai bagaimana seseorang yang diharapkan bekerja dan memiliki perilaku sesuai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, sehingga tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasaranan, teknologi, kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat- sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2009: 15).

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor intenal antara lain: kemampuan dan keahlian, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor eksternal meliputi: lingkungan kerja, sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan rekan kerja, kompensasi, iklim organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009: 14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan empiris yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Hokindo Jaya Abadi sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 42 orang diambil dari total populasi. Analisis data dilakukan secara kuantitatif, pembahasan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi serta uji simultan F dan uji parsial t.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis data pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Lingkungan Kerja	LK3	0,416	0,3044	Valid	
	LK4	0,360	0,3044	Valid	
	LK6	0,511	0,3044	Valid	
	LK7	0,638	0,3044	Valid	
	LK8	0,598	0,3044	Valid	
	LK9	0,546	0,3044	Valid	
	LK10	0,603	0,3044	Valid	
	LK11	0,630	0,3044	Valid	
	LK12	0,642	0,3044	Valid	
	LK13	0,582	0,3044	Valid	
	LK14	0,487	0,3044	Valid	
	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pemberian Kompensasi	PK1	0,312	0,3044	Valid
		PK2	0,583	0,3044	Valid
PK3		0,610	0,3044	Valid	
PK4		0,673	0,3044	Valid	
PK5		0,791	0,3044	Valid	
PK6		0,583	0,3044	Valid	
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan	K1	0,352	0,3044	Valid	
	K5	0,386	0,3044	Valid	
	K6	0,640	0,3044	Valid	
	K7	0,662	0,3044	Valid	
	K8	0,700	0,3044	Valid	
	K9	0,648	0,3044	Valid	
	K.10	0,487	0,3044	Valid	

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidak yang digunakan oleh penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dari CV. Hokindo Jaya Abadi. Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>				
Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja	11	0,766	0,60	Reliabel
Pemberian Kompensasi	6	0,630	0,60	Reliabel
Kinerja	7	0,620	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	1.602		1.271	.211
	T.Lingkungan kerja (X1)	.122	.045	.200	2.727	.010
	T.Pemberian Kompensasi (X2)	.882	.081	.794	10.823	.000

a. Dependent Variable: T.Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,200X_1 + 0,794X_2$$

Hal ini berarti bahwa :

- a. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0.200 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Hokindo Jaya Abadi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi.
- b. Koefisien regresi variabel Pemberian Kompensasi (X_2) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,794 yang berarti bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada CV. Hokindo Jaya Abadi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada CV. Hokindo Jaya Abadi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terkait baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.888	.883	.94372
a. Predictors: (Constant), T.Pemberian Kompensasi (X_2), T.Lingkungan kerja (X_1)				

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0,888. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persentase variabel lingkungan kerja dan pemberian kompensasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 88,8 persen, sedangkan sisanya 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joini* memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5, maka hipotesis dapat dirumuskan nilai signifikansi pada tabel sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mempunyai arti bahwa model regresi tersebut layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.409	2	138.205	155.180	.000 ^b
	Residual	34.734	39	.891		
	Total	311.143	41			
a. Dependent Variable: T.Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), T.Pemberian Kompensasi (X2), T.Lingkungan kerja (X1)						

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	1.602		1.271	.211
	T.Lingkungan kerja (X1)	.122	.045	.200	2.727	.010
	T.Pemberian Kompensasi (X2)	.882	.081	.794	10.823	.000
a. Dependent Variable: T.Kinerja (Y)						

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama yaitu pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig. sebesar 0,010 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,010 < 0,05$ maka H1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua yaitu pada variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig. sebesar 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ maka H₂ diterima, maka dapat dikatakan bahwa variabel pemerian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil Uji Hipotesis

- a. Hipotesis 1 (H_1) Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Hokindo Jaya Abadi.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yaitu 0,010 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,010 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya variabel pemberian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hokindo Jaya Abadi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasana (2016), mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS.

- b. Hipotesis Pengaruh Variabel Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Hokindo Jaya Abadi

Dari hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pemberian kompensasi yaitu 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya variabel pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hokindo Jaya Abadi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Nuria Khusna (2015), yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Sunteak Alliance.

- c. Hipotesis 3 (H_3) Variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Hokindo Jaya Abadi.

Dari hasil uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) dan pemberian kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Hokindo Jaya Abadi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasana (2016), mengemukakan bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS cabang Samirono.

PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan pemberian kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi CV Hokindo Jaya Abadi sebaiknya dapat memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja fisik seperti pengatur pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan maupun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan. Dan dapat memperhatikan lagi sistim pemberian kompensasi agar sesuai dengan harapan para karyawan.

Bagi Peneliti selanjutnya sebaiknya penelitian yang akan dilakukan dapat menambahkan variabel lain yang belum digunakan baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian akan menambah temuan terbaru dimasa depan yang bisa menjadi rujukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan di CV. Hokindo Jaya Abadi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016 : 53). *Concept And Indicator Human Resourcer Management* . Yogyakarta: Cetakan Ke-1, Cv Budi Utama.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A. A. (2017: 84). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011: 203). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Kedua)* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. &. (2006:378). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawanti, N. P. (Mar. 2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Admin Istrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, Vol. 8. No. 2*.
- Sedarmayanti. (2012:21). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sugiyarti, G. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.
- Tannady., H. (2017: 121). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.