

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJAERBA INDOCHEM

Fernando ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Nuridin ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

Abstract: *The purpose to determine the effect of compensation and work environment on employee performance PT. Rajaerba Indochem. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to 35 respondents, all of whom were employees of Rajaerba Indochem. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that simultaneous or partially, compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance PT. Rajaerba Indochem*

Keywords: *Compensation, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, intensitas persaingan dunia usaha sangat tinggi. Diperlukan peran serta manajemen perusahaan dalam merencanakan dan juga mengambil keputusan yang tepat sebagai upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, selain itu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai agar setiap karyawan dalam organisasi membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan. Hal ini memerlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor

yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kuantitas kerja, kualitas kerja dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan. Jadi Karyawan memiliki peranan yang sangat penting

pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bagian yang diterima oleh karyawan, bisa berupa fisik atau nonfisik yang merupakan imbalan yang diterimanya atas hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain kompensasi, hal faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kenyamanan tempat kerja secara fisik maupun non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan agar mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

PT. Rajaerba Indochem adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang importasi dan distribusi produk-produk laboratorium kesehatan. Perusahaan ini telah berdiri sejak 2008 dan telah memiliki cabang di beberapa daerah. Perusahaan ini melakukan system distribusi produk dengan menggunakan dua metode yaitu, secara

langsung kepada *End User* dan melalui *Sub-Distributor* yang di tunjuk sesuai wilayah yang disepakati.

PT. Rajaerba Indochem menghadirkan produk-produk yang sangat berkualitas dan terjangkau, hal ini ditandai dengan sertifikasi kualitas seperti ISO, CE dan tentunya telah mendapat Registrasi izin edar dari DEPKES RI, dan selanjutnya telah masuk dalam E-Catalog.

Dalam masa Pandemi (COVID-19) ini kami PT. Rajaerba Indochem menyediakan beberapa produk: 1) PCR Machine dan Reagent. 2) Extractor Machine dan Reagent. 3) Rapid Test Antigen. 4) VTM. 5) Rapid Test Antibody. 6) Pemeriksaan Neutralizing Antibody (NAb). 7) Filter Tips. 8) PCR Tubes

Melihat aktivitas perusahaan yang begitu sibuk dan padat sehingga ada beberapa hal yang sampai kurang diperhatikan, seperti kompensasi yang diterima oleh para karyawannya yang dianggap masih kurang dan kemudian lingkungan kerja yang terlihat jarang tersentuh dalam rangka untuk pemeliharaan, sehingga tingkat kenyamanan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan terganggu.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan

penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi.

Menurut Ganyang (2017) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu”. Menurut Elmi (2018) kompensasi merupakan “balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah “keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial”. Sedangkan menurut Dessler (2016) kompensasi adalah “setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa karyawan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan.

Menurut Hasibuan (2017), jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu 1) “Kompensasi langsung diantaranya: a). Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji, sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang

dibayarkan kepada pegawai secara teratur. b). Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan harian dengan pedoman perajinjian yang telah disepakati sebelumnya. c). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. 2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya: a). Tunjangan karyawan; Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun. b). Tunjangan jabatan; Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan”.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (2015) sebagai berikut: 1) “Upah dan gaji; Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan. 2) Insentif; Tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. 3) Tunjangan; Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain. 4) Fasilitas; Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Kehidupan

manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2016) lingkungan kerja “merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Afandi (2018) adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji

dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu: 1) “Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: a). Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. b). Tersedianya peralatan kerja yang memadai. c). Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan. d). Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. e). Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu: 1) “Penerangan / cahaya di tempat kerja; Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. 2) Temperatur / suhu udara di

tempat kerja; Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah

bekerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. 6) Hubungan Karyawan; Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. 7) Dekorasi di tempat kerja; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. 8) Musik di tempat kerja; Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. 9) Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)”.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Gibson, *et al* (1994). kinerja adalah “hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya”. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018), “kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Wirawan (2015) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu: 1) “Faktor internal karyawan, yaitu faktor–faktor dari dalam diri karyawan

yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor–faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. 2) Faktor–faktor lingkungan internal organisasi, yaitu karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan”.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016) adalah sebagai berikut: 1) “Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. 2) Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*. 4) Kehadiran; Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu. 5) Kemampuan bekerjasama; Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 35 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT. Rajaerba Indochem. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen data dengan menguji validitas data dan reliabilitas data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 35 responden tentang instrumen kompensasi, dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen lingkungan kerja 10 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai α di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompensasi	0.726	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.692	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.701	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan

kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi Ling_Kerja	0,888	0,788	3,810	0,648 0,387	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 59,576 > 3,295

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.788, artinya kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 78,8% kepada kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem, sedangkan sisanya sebesar 21,2% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,810 + 0,648(X_1) + 0,387(X_2)$$

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem pada tingkat nyata 95%. Koefisien kompensasi sebesar 0,648, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem akan meningkat sebesar 0,648 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja satu kalisebesar 0,387, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem akan meningkat sebesar 0,687 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompensasi	0,866	0,751	9,187	0,968	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,971 > 2,035

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.751, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 75,1% kepada kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem,

sedangkan sisanya sebesar 24,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,187 + 0,968(X_1)$$

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. Koefisien kompensasi sebesar 0,968, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja

karyawan PT. Rajaerba Indochem akan meningkat sebesar 0,968 kali. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Ling_Kerja	0,826	0,683	3,073	0,924	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 8,431 > 2,035$$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.683, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 68,3% kepada kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem, sedangkan sisanya sebesar 31,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,073 + 0,924(X_2)$$

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,924, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem akan meningkat sebesar 0,924 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajaerba Indochem

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutami, *et al*, (2020), dan Suryani (2019), yaitu menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajaerba Indochem

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, upah diberikan sesuai dengan perjanjian kerja, tambahan insentif diberikan pada karyawan yang melebihi jam kerja, dan

diberikan dalam bentuk financial, adanya tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua, fasilitas antar jemput bagi karyawan dan pimpinan diberikan fasilitas kendaraan dinas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyati, *et al*, (2014) dan Sutoro (2019). yaitu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajaerba Indochem

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa cahaya lampu di ruang kerja karyawan sudah memadai, suhu udara di ruang kerja disesuaikan dengan kondisi yang ada, kelembaban disesuaikan dengan kenyamanan karyawan, sirkulasi udara diatur sesuai keinginan karyawan, kebisingan masih dalam batas normal, hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja terjalin baik, dengan pimpinan berjalan harmonis, dekorasi ditata sedemikian rupa, adanya irama musik lembut membuat semangat kerja karyawan dan bekerja merasa lebih aman karena adanya keamanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demus, *et al*, (2019), dan Esthi, (2021) yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap 35 karyawan pada PT. Rajaerba Indochem dan memberikan hasil mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka diperoleh

kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. 2) Kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem. 3) Lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Rajaerba Indochem.

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut: 1) Berkaitan dengan kompensasi, disarankan agar PT. Rajaerba Indochem agar lebih memperhatikan ketepatan sasaran pemberian kompensasi terutama dalam hal pemberian upah dan insentif guna lebih memacu karyawan mencapai target yang lebih dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. 2) Berkaitan dengan lingkungan kerja: disarankan agar PT. Rajaerba Indochem dapat mengusahakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan aman bagi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. 3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan bila mungkin dapat menambahkan variabel bebas lainnya selain kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Demus, Aditya W., Kindangen, Paulus dan Tielung, Maria V.J. 2015. "The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch

- Calaca)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15 No. 05 Tahun 2015. Hal. 818-827.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahay, (2016). Jakarta: Indeks.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Esthi, Rianasari Bimanti. 2021. "Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in UD. Djaya Listrik and Material". *Juornal Forum Ekonomi*. Hal. 145- 154. ISSN Print: 1411-1713, ISSN Online: 2528-150X
- Ganyang, M.T. and Lestari, E., 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), pp.114-131.
- Gibson, James L., Ivancevic, John M dan Donnelly, James H. 1994. *Organization: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hutami, Inten Paramitha., Semmaila dan Labbase, Ilham. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Center Economic Student Journal*. Vol. 3 No. 2 (2020) Hal. 158-165. ISSN: 2621-8186 (Online); ISSN: 2621-8194 (Print).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurchayati, Wiwiet Eka., Rooswidjajani dan Brimantyo, Haril. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. H.P. Metals Indonesia". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2, Juni 2016. Hal. 17-24
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Suryani, N Lilis. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Teknoplus". *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2 No. 2, Januari 2019. Hal. 260-277.
- Sutoro, Moh. 2019. "The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District". *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and*

Business. Vol. 2 No. 1, Januari 2019. Hal. 51-60. p-ISSN: 2615-3009; e-ISSN: 2621-3389.

Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.