

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Exim Jaya Abadi (AsiaCommerce Network Ltd)

Davit Nur Fajar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Musthafa Kamil

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Alamat: Alamat: Jl.MargondaRaya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, KotaDepok, Jawa Barat 16422

Korespondensi penulis: davitnurfajar@gmail.com

Abstract. *Employee performance is crucial for companies to achieve their goals and grow. This study investigates the impact of compensation and work environment on employee performance at PT. Exim Jaya Abadi. Data was collected through questionnaires and secondary sources. Data analysis included quality tests, classical assumption tests, regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination tests. The results showed that compensation has a positive effect on employee performance (t count 5.564 > t table 2.00958, significant 0.000 < 0.05). Conversely, the work environment has a negative effect on employee performance (t count -2.162 > t table 2.00958, significant 0.036 < 0.05). Simultaneously, compensation and work environment affect employee performance (F count 29.921 > F table 3.18, significant 0.000 < 0.05). An Adjusted R Square of 0.531 indicates that 53.1% of the variation in employee performance is influenced by compensation and work environment, while 46.9% is influenced by other factors not discussed in this study.*

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

Abstrak. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Penelitian ini menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Exim Jaya Abadi terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan sumber sekunder. Analisis data meliputi uji kualitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t hitung 5.564 > t tabel 2.00958, signifikan 0.000 < 0.05). Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (t hitung -2.162 > t tabel 2.00958, signifikan 0.036 < 0.05). Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (F hitung 29.921 > F tabel 3.18, signifikan 0.000 < 0.05). Adjusted R Square sebesar 0.531 menunjukkan bahwa 53.1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 46.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam era Industri 4.0, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tantangan, masalah, dan peluang baru. Era ini ditandai dengan penggunaan teknologi digital yang luas dalam berbagai aspek kehidupan dan bisnis. Banyak faktor yang mempengaruhi manajemen SDM di era ini untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi agar mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi masalah utama yang perlu terus dikembangkan dan dikelola dengan cara yang inovatif dan adaptif sesuai perkembangan zaman dan generasi. Ini akan mempengaruhi setiap individu di tempat kerja. Menurut N. Andriyani, R. Hamzah, dan R. Siagian, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan keterampilan dan waktu (Mulyadi, 2022).

Werther Jr & Davis mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang menjadi hak karyawan atas tanda balas jasa pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan, baik berbentuk upah, gaji maupun lainnya secara sistematis, periodik dan sesuai peraturan, yang dibuat, diurus dan diimplementasikan oleh bagian payroll (Asir et al., 2022). Kompensasi menjadi bagian yang vital dalam kesejahteraan karyawan untuk menunjang dan memotivasi karyawan guna mendapatkan kinerja maksimal, agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi di negara Indonesia pun telah di atur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang mencakup hak serta kewajiban dari kedua belah pihak.

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga peraturan perundang-undangan lain yang dapat berpengaruh pada kompensasi karyawan di Indonesia, seperti peraturan mengenai pajak penghasilan (PPh 21) yang mengatur pemotongan pajak dari gaji karyawan.

Komponen lainnya yaitu lingkungan kerja, Menurut Sunyoto lingkungan kerja ialah semua hal berpengaruh yang ada disekitar karyawan dalam bekerja (Irma & Yusuf, 2020). Penulis mempunyai pendapat bahwa, Lingkungan kerja bukan saja terpaku pada kebersihan, penerangan ruangan dan keamanan bekerja, akan tetapi lingkungan kerja juga meliputi budaya perusahaan, karakter individu, pelatihan dan pengembangan, serta unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan agar mendapatkan performa yang optimal.

Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di AsiaCommerce Network Ltd karena ditemukannya indikasi masalah di realita lapangan yang penulis lakukan dengan observasi dan pengambilan data yang bertentangan dengan idealnya perusahaan beroperasi di Indonesia. Hal ini didasari Karena Penulis merupakan karyawan magang di AsiaCommerce Network Ltd. Kejanggalan yang di temukan penulis adalah kurang jelasnya peraturan perusahaan tentang

pemberian allowance atau uang saku terhadap para karyawan pemagangan. Ada beberapa karyawan magang yang diberikan uang saku (paid) dan tidak, diberikan uang saku (unpaid). Fenomena yang menjadi indikasi masalah kali ini pun sebenarnya sudah jelas pada aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 22 ayat ke 2 yang intinya Perjanjian karyawan magang yang dimaksud pada ayat (1), bahwa setidaknya perusahaan memberi hak dan kewajiban atas kinerja karyawan magang (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, 2003).

Berfokus pada dua komponen dari kesejahteraan karyawan, yaitu Kompensasi dan lingkungan kerja di AsiaCommerce Network Ltd. Penulis mengkaji lebih lanjut dua komponen yang tercakup dalam kesejahteraan karyawan beserta unsur unsur yang ada di dalamnya, karena kesejahteraan karyawan bersifat linear dengan kinerja karyawan.

Dari aspek hak dan kewajiban, penulis juga menemukan banyak indikasi masalah yang perlu di teliti, terutama pada hubungan Perusahaan dengan karyawan dan sebaliknya. Apalagi di era sekarang yang sedang mengalami transisi generasi yang sudah, sedang dan akan masuk dalam lingkungan kerja adalah generasi Z atau lebih di kenal dengan Gen Z, Dimana sebelumnya individu yang berada di lingkungan kerja di dominasi oleh generasi milenial, artinya akan lebih banyak perspektif atau pandangan dari dua generasi tersebut dalam bagaimana mereka menanggapi lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lainnya yang akan menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Dalam konteks dunia kerja menurut Wether jr & Davis kompensasi ialah upah atau penggantian yang diberikan dari perusahaan kepada seseorang atas hasil dari kerja atau jasanya. Kompensasi bisa berupa upah, insentif, bonus, atau kegunaan lainnya yang diperoleh karyawan atas imbalan dan *reward* atas kontribusinya kepada perusahaan (Madjidu et al., 2022). Kompensasi juga dapat merujuk pada upaya untuk mengganti atau mengimbangi kerugian atau kerusakan yang dialami seseorang atau kelompok baik kerugian dalam bentuk waktu, barang, ataupun fisik.

Menurut Kadarisman, kompensasi Merupakan kegunaan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan setiap penghargaan yang diperoleh karyawan atas imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi. (Asir et al., 2022)

Maka penulis menyimpulkan bahwa, kompensasi yaitu suatu hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan atau instansi atas waktu, kontribusi, dan segala upaya yang diberikan kepada perusahaan berdasarkan periode, hasil kerja, dan capaian.

Lingkungan Kerja

Menurut Edy Sutrisno, lingkungan kerja merupakan semua hal dapat mempengaruhi sarana dan prasarana kerja yang berada disekeliling karyawan yang tengah bekerja baik itu fisik maupun non fisik (Indahningrum & lia dwi jayanti, 2020).

Selain itu, lingkungan kerja memengaruhi pekerja secara direktif dan indirect (Nurhandayani, 2022).

Maka dari pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada sekeliling para karyawan dan dapat mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan atas apa yang dikerjakannya dalam bekerja baik secara fisik dan psikis.

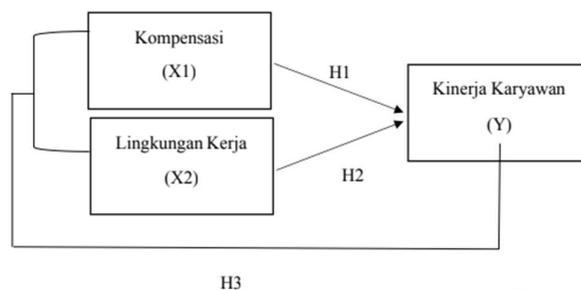
Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan bahwa, istilah kinerja asalnya dari bahasa inggris yaitu kata *job performance* atau *actual performance*, artinya *result* kerja secara *quality* dan *quantity* yang diperoleh karyawan terhadap menjalankan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Kinerja karyawan adalah *result* dari pekerjaan karyawan atas kontribusinya dalam perusahaan yang sesuai dengan keterlibatan atas peran yang di ambil melaksanakan pekerjaan. (Hana Alyah Khansa et al., 2024).

Dari pendapat-pendapat ahli, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah capaian karyawan atas dasar keterlibatannya dalam menggapai tujuan perusahaan, capaian ini bersifat fluktuatif.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, penulis mengimplementasikan metode penelitian kuantitatif statistik. Dalam bukunya, (Sugiyono, 2019) mendefinisikan bahwa metode penelitian merupakan teknik ilmiah yang didasari dengan rasionalitas, fakta, dan sistematis. Sedangkan, data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, ataupun data kualitatif yang di ubah secara teknis yang benar menjadi angka (*scoring*).

Dengan menjadikan AsiaCommerce Network Ltd sebagai perusahaan yang diteliti, maka penulis menggunakan teknik pendekatan asosiatif yang dimana dalam penelitian dan analisis data yang berfokus pada hubungan atau keterkaitan antara variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik diimplementasikan untuk mengidentifikasi pola atau hubungan yang signifikan antar variabel dalam satu set data.

Dengan sampel jenuh yang didapatkan dari populasi sebanyak 52 Responden sebagai data primer dan jurnal serta karya ilmiah relevan lainnya yang menjadi data sekunder, penulis kemudian mengolah dan menguji data menggunakan SPSS melalui teknik analisis data yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.01	0.871	0.273	Valid
X1.02	0.651	0.273	Valid
X1.03	0.921	0.273	Valid
X1.04	0.929	0.273	Valid
X1.05	0.690	0.273	Valid
X1.06	0.873	0.273	Valid
X1.07	0.889	0.273	Valid

X1.08	0.902	0.273	Valid
-------	-------	-------	-------

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS pada tabel 1, diketahui bahwa 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi (X1) valid dengan korelasi positif antara 0.651 hingga 0.929. Semua pernyataan ini diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.01	0.646	0.273	Valid
X2.02	0.736	0.273	Valid
X2.03	0.706	0.273	Valid
X2.04	0.856	0.273	Valid
X2.05	0.854	0.273	Valid
X2.06	0.838	0.273	Valid
X2.07	0.864	0.273	Valid
X2.08	0.820	0.273	Valid
X2.09	0.816	0.273	Valid
X2.10	0.602	0.273	Valid

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS pada tabel 2, 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid dengan korelasi positif antara 0.715 hingga 0.871. Semua pernyataan ini diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.01	0.812	0.273	Valid
Y.02	0.832	0.273	Valid
Y.03	0.859	0.273	Valid
Y.04	0.815	0.273	Valid

Y.05	0.875	0.273	Valid
Y.06	0.848	0.273	Valid
Y.07	0.774	0.273	Valid

Berdasarkan uji validitas menggunakan SPSS pada tabel 3, 7 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dengan korelasi positif antara 0.774 hingga 0.875. Semua pernyataan ini diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data Instrument Kompensasi (X1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kompensasi (X1)	0.943	0.60
Lingkungan Kerja (X2)	0.926	0.60
Kinerja Karyawan (Y)	0.854	0.60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 4, data instrument Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronchbach's Alpha* yang didapatkan adalah 0.943 yang artinya lebih besar dari 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients	Std.	Coefficients	Beta				
1 (Constant)	19.333	2.491			7.760	.000		
Kompensasi	.594	.117	.989		5.059	.000	.249	4.009
Lingkungan Kerja	-.187	.114	-.320		-1.638	.108	.249	4.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, tidak terjadi multikolonieritas atau ortogonal, karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10 (0.203) dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 (4.934).

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.861	1.356		5.798	.000	
	Kompensasi	-.050	.065	-.187	-.767	.447	
	Lingkungan Kerja	-.093	.063	-.360	-1.478	.146	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 6, didapatkan informasi bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena kedua nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05 yaitu 0.447 dan 0.146.

Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas ditunjukkan pada tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03951089
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.098
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7, didapatkan informasi bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu 0.173.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) ditunjukkan pada tabel 8

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja karyawan Kompensasi	Between	(Combined)	750.711	19	39.511	4.919	.000
	*Groups	Linearity	510.795	1	510.795	63.591	.000
		Deviation from Linearity	239.916	18	13.329	1.659	.103
	Within Groups		257.039	32	8.032		
	Total		1007.750	51			

Berdasarkan tabel 8, didapatkan informasi bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, yaitu 0.103.

Maka berdasarkan hasil uji linearitas variabel X1 dinyatakan linear.

Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 9

Tabel 9. Hasil uji linearitas Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Sum of	Mean			
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Lingkungan kerja	Between	(Combined)	967.250	44	21.983	3.800	.035
	Groups	Linearity	267.467	1	267.467	46.229	.000
		Deviation from Linearity	699.783	43	16.274	2.813	.077
	Within Groups		40.500	7	5.786		
	Total		1007.750	51			

Berdasarkan tabel 9, didapatkan informasi bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, yaitu 0.077.

Maka berdasarkan hasil uji linearitas variabel X2 dinyatakan linear.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil Uji T pada variabel Independen terhadap Variabel Dependen ditunjukkan pada tabel 10

Tabel 10. Hasil Uji T pada variabel Independen terhadap Variabel Dependen

		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.240	2.492			8.122	.000
	Kompensasi	.645	.116	1.074		5.564	.000
	Lingkungan kerja	-.248	.115	-.417		-2.162	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel 10 bisa diambil keputusan bahwa kedua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent karena nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya H1 diterima dan H01 ditolak. Dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0.36 < 0.05$, yang artinya H2 diterima dan H02 ditolak.

Adapun untuk mencari hasil uji t, hal yg perlu dilakukan yaitu mencari nilai t tabel terlebih dahulu dengan menggunakan rumus :

$$t \text{ tabel} = t (a:2 ; (n-k-1))$$

Keterangan :

a : Tingkat kepercayaan 95% (0.05)

n : jumlah responden

k : jumlah responden jumlah variabel independent (X)

Maka didapatkan hasil :

$$t \text{ tabel} = (0.05:2 ; (52-2-1)) , t \text{ tabel} = (0.025) ; (49) , t \text{ tabel} = 2.00958$$

Dengan catatan :

Apabila nilai t hitung positif maka menunjukkan variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Apabila nilai hitung negatif maka menunjukkan variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

Berdasarkan Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai t hitungnya (5.564) melebihi nilai t tabel (2.00958). Sedangkan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai t hitungnya (-2.162) lebih besar dari nilai t tabel (2.00958).

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F pada variabel Independen terhadap Variabel Dependen ditunjukkan pada tabel 11

Tabel 11. Hasil Uji F pada variabel Independen terhadap Variabel Dependen

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.068	2	277.034	29.921	.000 ^b
	Residual	453.682	49	9.259		
	Total	1007.750	51			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil dari tabel 11, dapat disimpulkan bahwa, Variabel independent yang meliputi kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yang meliputi kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi yang didapat yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang artinya H3 diterima dan H03 ditolak.

Adapun pengujian melalui f hitung dapat dijabarkan dengan mencari nilai f tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k)$$

Keterangan :

n : jumlah responden

k : jumlah responden jumlah variabel independent (X)

Maka didapatkan hasil :

$$F \text{ tabel} = (2 ; 52-2), F \text{ tabel} = (2 ; 50), F \text{ tabel} = 3.18$$

Untuk dasar pengambilan keputusannya yaitu :

Apabila F hitung > F tabel, maka H3 diterima dan H03 ditolak.

Apabila F hitung < F tabel, maka H3 ditolak dan H03 diterima.

Berdasarkan tabel 12 didapatkan hasil F hitung sebesar 29.921 yang artinya lebih besar dari F tabel yaitu 3.18.

Maka bisa disimpulkan jika pada hasil uji F bahwa, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 5.564, melebihi nilai t tabel sebesar 2.00958, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ (pada tingkat kepercayaan 95%). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan terhadap 52 sampel di PT. Exim Jaya Abadi (AsiaCommerce Network Ltd), dimana mayoritas karyawan setuju bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, termasuk gaji, tunjangan, bonus, kesempatan pengembangan karir, dan reputasi perusahaan, dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah -2.162, melebihi nilai t tabel (dalam nilai absolut) sebesar 2.00958, dan nilai signifikansi sebesar $0.036 < 0.05$ (pada tingkat kepercayaan 95%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 52 sampel di PT. Exim Jaya Abadi (AsiaCommerce Network Ltd), dimana mayoritas karyawan setuju bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dari segi negatifitas pengaruh dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rianda & Winarno, 2022) tentang adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang berarti adanya kebaruan penelitian dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis data menggunakan SPSS versi 26. Nilai F hitung sebesar 29.921, melebihi nilai F tabel (3.18), dan nilai signifikansinya adalah $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rianda & Winarno, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan catatan kebaruan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Exim Jaya Abadi (AsiaCommerce Network Ltd), disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh negatif secara parsial. Secara bersamaan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 53,1%, sementara 46,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki manajemen kompensasi dan lingkungan kerja. Memanfaatkan perangkat lunak seperti SAP SuccessFactors dan Mekari Talenta dapat membantu dalam menganalisis kebutuhan karyawan terkait kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan yang efektif terkait sumber daya manusia dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal untuk bersaing di pasar.

DAFTAR REFERENSI

- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Performance in the company: A review literature dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Volume 3(October)*, 3476–3482.
- Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 313–320. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indahningrum, R. putri, & lia dwi jayanti. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Volume 2507(1)*, 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction. *Volume 12(2)*, 253–258.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Vol. 24, Issue 4)*.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mulyadi, A. (2022). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Volume 7(1)*, 11–21.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. ALFABETA.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.