

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTEK HIGHPOLYMER

Cindy Kristina Butar Butar¹, Ari Sulistyowati², Christophorus Indra Wahyu Putra³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: cindykristina03@gmail.com¹, ari.sulistyowati@dsn.ubharajaya.ac.id², christophorus.indra@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 24-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja

Keywords: Compensation; Employee Performance; Work Environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur bergerak dalam bidang polimer dan perawatan mobil. Metode dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Aristek Highpolymer dengan sampel 100 responden. Berdasarkan hasil penelitian dalam uji t (parsial) variabel kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,565 > 1.66055$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,359 > 1.66055$ (t-tabel) dengan signifikansi $0,020 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji f (simultan) variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar $17,352 > 2,70$ f tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara kedua variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 26,3%.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and work environment on employee performance. The population in this study are manufacturing companies engaged in polymer and car maintenance. The method in this study is a quantitative method with a population of all employees of PT. Aristek Highpolymer with a sample of 100 respondents. Based on the results of the study in the t (partial) test the compensation variable has a significantly positive effect on employee performance with a t-count of $4.565 > 1.66055$ (t-table) with a significance of $0.000 < 0.05$. The compensation variable has a significant positive effect on employee performance with a t-count of $2.359 > 1.66055$ (t-table) with a significance of $0.020 < 0.05$. Furthermore, in the f (simultaneous) test the compensation and work environment variables simultaneously have a positive effect on employee performance variables with

an f count of 17.352 > 2.70 f table with a significance of 0.000 <0.05. Then the determination test (R²) resulted in a correlation between the two variables of compensation (X1), work environment (X2) on employee performance (Y) of 26.3%.

PENDAHULUAN

Banyak pelaku bisnis yang berusaha bersaing dalam era globalisasi untuk menyesuaikan diri agar dapat terus berkembang dan memberikan peluang bagi perusahaan (Wahyudi, 2019). Perkembangan dalam suatu perusahaan tentu saja dibutuhkan agar perusahaan tersebut dapat mencapai hasil yang maksimal dari usaha yang sudah direncanakan untuk memaksimalkan hasil bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Rianda & Winarno, 2022). Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari setiap keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan pendorong semua operasi bisnis dalam mempertahankan kelancaran rencana perusahaan maupun dalam mencapai keuntungan (Panjaitan, 2018). Keberlangsungan suatu perusahaan dapat ditentukan dari bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusianya sebagai kunci keberhasilannya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dan motivasi (Yusuf, 2018). Karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan jauh lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Pentingnya memperlakukan karyawan dengan baik karena perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam mengambil, berbuat dan melakukan berbagai hal yang terampil dalam keberhasilan bersama. Keberhasilan suatu bisnis agar terus berjalan sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang maksimal (Susilo et al., 2019).

Agar tercipta hal saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan dengan masing-masing dapat melakukan tugasnya dengan baik seperti karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan perusahaan menghargai pekerjaan karyawan dengan memberikan kompensasi karena prestasi karyawan bukan kebetulan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya (Jufrizen, 2018). Salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan menerima kompensasi bisa berupa baik fisik maupun nonfisik sebagai imbalan atas kerja mereka dalam suatu organisasi (Fernando & Nuridin, 2022). Setiap perusahaan berharap bahwa kompensasi yang diberikan dapat diterima sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan untuk memotivasi mereka bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kompensasi diberikan dengan tepat dan akurat, karyawan akan merasa puas (Yunita et al., 2020). Jika perusahaan mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan yang menjadi alasan mereka awalnya bekerja untuk mendapatkan uang dalam bentuk gaji

maka karyawan akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kompensasi pada dasarnya terbagi menjadi dua kategori yaitu kompensasi non finansial dan kompensasi finansial (Melina & Sulistyowati, 2022). Kompensasi finansial bisa diberikan dengan secara langsung dan tidak langsung, Kompensasi langsung mencakup hal seperti gaji, upah, bonus dan insentif dan kompensasi tidak langsung mencakup hal seperti asuransi dan dana pensiun. Oleh karena itu kemampuan suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya akan ditentukan oleh para karyawannya (Sugiarti, 2020).

Selain kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang baik adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang membuat karyawan tidak nyaman dan merasa terganggu dalam melakukan pekerjaannya dan mengakibatkan tugas yang diberikan menjadi terhambat. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang berada dalam lingkup karyawan dapat memberikan pengaruh seseorang dalam mengerjakan beban tugas dan tanggung jawab (Handayani et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup alat dan perlengkapan yang ada di perusahaan cara pengaturan dimana pekerja melakukan pekerjaannya dengan individu maupun team work (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja hal yang memberikan efek yang sangat berdampak pada kinerja karyawan dan berperan penting dalam menentukan sikap dalam bekerja. Jika karyawan ditempatkan di lingkungan yang sesuai dengan harapan maka mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuannya semaksimal mungkin dan karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja (Narpati et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena karyawan membutuhkan suasana yang nyaman untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan dengan lingkungan kerja yang terawat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan hubungan yang baik dan meningkatkan kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberi karyawan rasa aman dan membuat karyawan untuk melakukan kinerja yang tinggi (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja memiliki dampak langsung dapat terlihat pada seberapa baiknya karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Pengembangan perusahaan berkaitan dengan lingkungannya, dengan kata lain pengaruh positif dan negatif pada perusahaan dapat dihasilkan dari lingkungan kerja (Panjaitan, 2018). Hal ini dapat dimengerti bahwa lingkungan yang tidak nyaman memiliki dampak yang besar terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, diantaranya karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Kinerja merupakan kunci utama dari keberhasilan atas tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diselesaikan oleh individu ataupun tim kerja di dalam suatu organisasi, organisasi yang baik adalah organisasi yang mengerti dengan komponen-komponen pelengkap agar kinerja dapat berlangsung dengan baik. Kinerja digunakan sebagai salah satu alat ukur untuk melihat naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat dikembangkan dan memberikan kinerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual,

karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaannya (Tirtayasa, 2018). Berdasarkan hasil kinerja masing-masing individu karyawan, organisasi pimpinan dapat mengukur karyawan dari hasil kerja mereka. Kinerja yang diberikan secara maksimal atas pengetahuan dan potensi yang diberikan karyawan dapat membuat dampak yang baik dan positif untuk karyawan dan perusahaan (Rolos et al., 2018). Profesional tingkat tinggi yang dimiliki karyawan dipandang memiliki komitmen untuk selalu bekerja keras, total, disiplin, jujur, serta memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap keberhasilan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, kinerja muncul saat praktek kerja dan pelatihan di lapangan bukan hanya dari Pendidikan formal nya saja (Yati et al., 2019). Hasil kinerja muncul dari berbagai pelatihan dan pengetahuan bagi individu maupun tim kerja pada suatu organisasi (Krisnanto et al., 2023). Kinerja diartikan suatu keinginan seseorang atau perusahaan untuk melakukan aksi dalam melakukan keselerasan sesuai dengan napa yang sudah menjadi tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dengan harapan hasil yang terbaik. Jika kinerja karyawan turun, maka dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga jika dibiarkan maka keuntungan perusahaan dapat menurun dari kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan. Sistem manajemen kinerja yang buruk menyebabkan perusahaan yang berjuang untuk meningkatkan produktivitas selalu gagal (Susilo, 2019).

PT. Aristek Highpolymer merupakan salah satu produsen polimer di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi polimer dan produk perawatan mobil. Pada tahun 1991 didirikan dan bekerja sama dengan perusahaan Korea, kegiatan PT. Aristek Highpolymer adalah menganalisis produk dengan cara melihat keasaman dan produk diaplikasikan sebagai bahan baku cat setengah jadi dan bahan penguat benang textile.

Belakangan terakhir ini PT. Aristek Highpolymer mengalami masalah seperti kurang diperhatikannya kompensasi dan lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Rahayu et al., 2021). Kompensasi disebabkan karena kurangnya pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan. Selain kompensasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berdampak kinerja perusahaan pun ikut menurun.

Pada PT. Aristek Highpolymer masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam memberikan kompensasi. Berdasarkan kompensasi yang telah diberikan terdapat permasalahan yaitu :

Tabel 1.1 Kompensasi Karyawan PT. Aristek Highpolymer

Kompensasi	2021		2022	
	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
Gaji	5.000.000	4.100.000	5.200.000	4.300.000
Tunjangan	600.000	-	750.000	-
Lemburan	200.000	140.000	300.000	150.000
Bonus	-	-	300.000	150.000

Sumber data: PT. Aristek Highpolymer tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data dari kompensasi PT. Aristek Highpolymer dengan tujuan untuk memastikan dengan jumlah gaji, tunjangan, lembaran dan bonus tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian upah atau gaji yang diterima. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HR Administrasi PT. Aristek Highpolymer menyebutkan bahwa masih ada beberapa tenaga kerja yang merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan dan mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan upah minimum regional (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah karyawan berikan menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja sehingga kinerja karyawan menurun dan berdampak buruk dengan kelangsungan perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dnegan standar yang ada dapat menjadikan karyawan merasa senang dan betah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan begitu kinerja nya pun akan meningkat.

Berikutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Aristek Highpolymer yaitu disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aristek Highpolymer diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja PT. Aristek Highpolymer

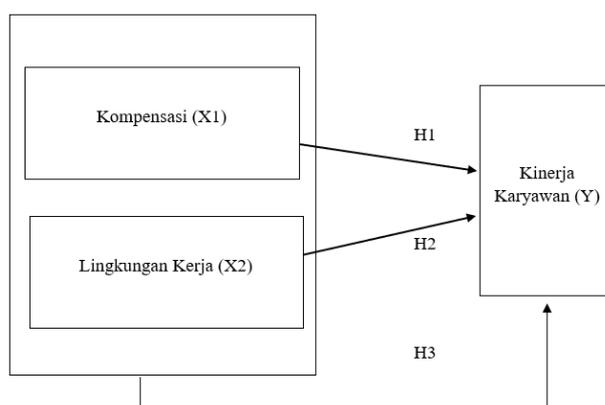
No	Fasilitas	Jumlah	
		2021	2022
1	Lampu	50	57
2	Penyaring Udara	10	14
3	Alat Peredam	-	-
4	Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	7	11
5	Pendingin Ruangan (AC)	8	17

Sumber data : PT. Aristek Highpolymer tahun 2021-2022

Pada tabel 1.2 terlihat fenomena lingkungan kerja PT. Aristek Highpolymer mempunyai lingkungan kerja dan ruang kerja yang kurang memadai karena pemeliharaan fasilitas yang kurang baik, ukuran ruang kerja yang kurang luas, pencahayaan yang tidak terang, sirkulasi udara, kotak P3K dan APAR yang tidak ada disetiap divisi atau ruangan membuat karyawan kurang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Aristek Highpolymer bahwa lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak betah saat berada dilingkungan kerjanya. Lingkungan kerja berperan penting karena dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa senang dan betah dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan begitu kinerja nya pun akan meningkat (Supriyanto, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada karyawan PT. Aristek Highpolymer saat ini mengenai kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya usaha, keikutsertaan dan peran dari pimpinan perusahaan untuk melihat dan memberikan apa yang sudah jadi hak-hak karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (Kompensasi)
 X2 : Variabel Bebas (Lingkungan kerja)
 Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

METODE PENELITIAN

Untuk menyelesaikan penelitian ini menggunakan metode yang dianggap bisa menjawab pernyataan yang sudah dijelaskan sebelumnya agar tujuan yang diinginkan tercapai, metode yang digunakan peneliti yaitu penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aristek Highpolymer, Kawasan Industri Bekasi International Industrial Estate (HYUNDAI). Jl Raya Inti Blok C-3 Kav. 6-20, Kec. Cikarang

Selatan, Bekasi 17550 dengan objek penelitian yaitu seluruh karyawan dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Aristek Highpolymer, informasi dan data yang diperoleh dari responden akan diolah kembali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban atas kumpulan pertanyaan dapat berhasil mendefinisikan variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.630	0.1966	VALID
Pertanyaan 2	0.794	0.1966	VALID
Pertanyaan 3	0.731	0.1966	VALID
Pertanyaan 4	0.768	0.1966	VALID

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel kompensasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,1966 sehingga dapat disimpulkan bahwa empat butir pertanyaan yang ada pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.818	0.1966	VALID
Pertanyaan 2	0.811	0.1966	VALID
Pertanyaan 3	0.818	0.1966	VALID
Pertanyaan 4	0.797	0.1966	VALID
Pertanyaan 5	0.773	0.1966	VALID

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,1966 sehingga dapat disimpulkan bahwa lima butir pertanyaan yang ada pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.787	0.1966	VALID
Pertanyaan 2	0.604	0.1966	VALID
Pertanyaan 3	0.766	0.1966	VALID
Pertanyaan 4	0.670	0.1966	VALID
Pertanyaan 5	0.739	0.1966	VALID

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,1966 sehingga dapat disimpulkan bahwa lima pertanyaan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi dan akurasi pengukuran data ditunjukkan dengan uji reliabilitas. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel. Semua pertanyaan dapat diuji reliabilitasnya secara bersamaan jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronchbach	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi	0,710	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,862	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dalam tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronchbach atas variabel kompensasi sebesar 0,710, lingkungan kerja sebesar 0, 862 dan kinerja karyawan sebesar 0, 759. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisoner ini realibel karena mempunyai nilai Alpha Cronchbach $> 0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengidentifikasi distribusi data dalam variabel penelitian. Data dengan distribusi normal sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81326236
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.047
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.5 Uji Normalitas metode uji Kolmogrov- Smirnov, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig-(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Perhitungan uji multikolinieritas dalam pengujian untuk melihat apakah terdapat variabel bebas atau independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model untuk dibandingkan satu sama lain. Pada ketentuannya apabila nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF < 10 , maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

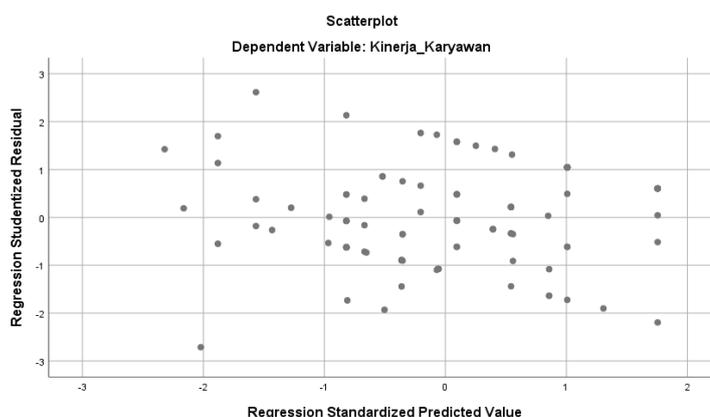
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0.928	1.078	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan	0.928	1.078	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 Uji Multikolinicritas jika VIF yang dihasilkan berada dalam kisaran 1-10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai Tolerance yang dihasilkan $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah nilai VIF sebesar 1.078 dan nilai Tolerance 0.928. Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi berganda.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ditujukan untuk mencari tau akankah terdapat perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Hal ini merupakan salah satu cara untuk memprediksi apakah terjadi heteroskedastisitas pada model dengan pola gambar scatterplot, hasil regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas adalah ketika pola titik data menyebar di atas dan di bawah saja.



Sumber: Data kuesioner, 2023

Gambar 4.1 Regression Standardized Predicted Value

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji yang dapat dilihat pada gambar diatas menyatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dan dapat dilihat hasil titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Sehingga model regresi berganda layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan tingkat ketergantungan antar variabel yang berbeda. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel dependen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel independen.

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.973	2.054		4.856	.000
	Kompensasi	.495	.108	.413	4.565	.000
	Lingkungan_Kerja	.162	.069	.213	2.359	.020

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 4.7 di atas diperoleh Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = 9,973 + 0,495 + 0,162$$

- Konstanta = 9,973
Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 9,973. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan, maka pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 9,973.
 - Koefisien Kompensasi (X1)
Nilai 0,495 pada variabel kompensasi (X1) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi kinerja di PT. Aristek Highpolymer.
 - Koefisien Lingkungan Kerja (X2)
Nilai 0,162 pada variabel pengaruh lingkungan kerja (X2) merupakan bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh lingkungan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di PT. Aristek Highpolymer.
7. Uji T (Parsial)
Uji t merupakan uji yang digunakan untuk memastikan secara parsial hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial. Taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.8 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.973	2.054		4.856	.000
	Kompensasi	.495	.108	.413	4.565	.000
	Lingkungan_Kerja	.162	.069	.213	2.359	.020

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari hasil tabel 4.8 diatas bahwa variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai t- hitung sebesar 4,565 > 1.66055 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 2,359 > 1.66055 (t tabel) dengan sig. 0,020 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).

8. Uji F (Simultan)

Tabel 4.9 Uji F (Signifikansi Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.456	2	58.228	17.352	.000 ^b
	Residual	325.504	97	3.356		
	Total	441.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi

Sumber: Data kuesioner, 2023

Hasil tabel 4.9 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 17, 352 > 2,70 (F tabel) dengan nilai sig 0,000 < 0,05(α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam sebuah analisis regresi sangat penting untuk menentukan berapa banyak variasi variabel independen yang dapat dikaitkan dengan variasi variabel dependen. Hal tersebut dipakai dalam koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien mendekati angka nol, potensi variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian sangat terbatas.

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.248	1.832
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data kuesioner, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,263 atau 26,3%. Hal tersebut bahwa 26,3% variabel kinerja karyawan PT. Aristek Highpolymer dapat diketahui oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sisanya 73,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, motivasi dan beban kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dihitung menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 dengan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aristek Highpolymer dapat dijelaskan melalui pembahasan dibawah ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4,565 (t-hitung) lebih besar dari nilai 1.66055 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Lindasari et al., 2022; Fernando & Nuridin, 2022; Palupiningtyas et al, 2022) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang didapatkan hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,359 (t-hitung) lebih besar daripada nilai 1.66055 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Haliza T et al., 2022; Herlina, 2020; Ningsih et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan yang dihasilkan F hitung, nilai F hitung sebesar 17,352 yang mana lebih besar daripada 2,70 (F-tabel), berdasarkan nilai tersebut sehingga didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palupiningtyas et al, 2022; Risman & Muhammad, 2022; Saba et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aristek Highpolymer, Maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.
3. Berdasarkan hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini, di temukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Aristek Highpolymer.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Aristek Highpolymer, sehingga yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi hendaknya lebih dipertimbangkan dalam pemberiannya, karena kompensasi ialah salah satu dari sekian hal yang mampu memberikan pengaruh kinerja karyawan, hal ini juga dapat membuat kesejahteraan bagi karyawan dan dapat menguntungkan pada perusahaan. Hal yang dapat dilakukan seperti pemberian tunjangan secara layak dan diperhitungkan karena meskipun tunjangan bukanlah hal utama dalam penentu kinerja.

b. Lingkungan Kerja

Pemeliharaan lingkungan maupun fasilitas perlu melakukan evaluasi dalam rangka menciptakan lingkungan yang lebih kondusif, sehat dan terawat, dalam hal ini karyawan perlu turut serta ikut membantu dalam pemeliharaan dan membangun kualitas lingkungan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik/Institusi

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud akademik/institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Ekonomi, J., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Jaeil*. 2(2), 209–223.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Kusumastuti, A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (D. Novidiantoko (Ed.)). Cv. Budi Utama.
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i5.965>.
- Melina, S., & Sulistyowati, A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 1–10. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V17i2.422>.
- Panjaitan, Mangasa, Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 83–92.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sebastian, J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Qnb Indonesia*. Ii(2), 461–468.

-
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Afrita (Ed.)). Penebar Media Pustaka.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta Pustaka Baru.
- Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : Laporan Bagian Pengolahan Ptpn Iv Berdasarkan Tabel Produksi Tahunan Pks Sawit Langkat Dapat Dilihat Bahwa Target Produksi Minyak Sawit Dan Inti Sawit Tidak Pernah Dic. 1*(1), 1–14.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V2i3.84>.
- Yunita, T., Wahyu S, N., Putri, Y., & Bhayangkara Jaya, U. (2020). Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 Cakrawala Management Business Journal Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Xyz. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(2), 613–621.