

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. APIE INDO KARUNIA SIDOARJO**

**Mia Deni Safitri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17  
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,  
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota  
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia  
[Miadenisa@gmail.com](mailto:Miadenisa@gmail.com)

**Sri Budi Kasiati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17  
Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45,  
Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota  
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer dengan metode kuisioner pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan jumlah responden sebanyak 67 orang. Alat uji di dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang meliputi: Uji F, Uji t dan Uji koefisien determinasi  $R^2$ . Data di dalam penelitian ini diolah dengan software SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansinya sebesar ( $0,045 < 0,05$ ) dengan t hitung yang lebih besar dari pada t tabel ( $2,046 > 1,997$ ). Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $5,941 > 1,997$ ). Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $36,668 > 3,14$ ) dengan signifikansinya sebesar 0,000.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran

tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhan. Oleh karena itu. Terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai keberhasilan perusahaan semakin terbuka lebar, Tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat dipertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, Bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan intitusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat. Hal ini perlu di perhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Di dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

PT. Apie Indo Karunia yang didirikan pada tahun 1980. Beralamatkan di Jalan Berbek industri II no 1-3 waru, Sidoarjo, Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki visi yaitu “untuk menjadi pembuat baja dan perunggu terbaik untuk suku cadang mesin industri di indonesia dan untuk pasar global “. Perusahaan yang terkenal di bidang mesin industri, dan oleh karena itu segera mengembangkan dan mempertahankan kontak bisnis yang luas di jawa timur, khususnya industri baja, listrik, kimia, pertanian, pertambangan dan rokok.

Tahun 1989 PT. Apie Indo Karunia mampu berkembang hampir lima kali sejak awal dan membangun pabrik kedua di sentra industri utama di industri rungkut surabaya- indonesia. Kualitas layanan menjadi perhatian utama perhatian. Kali ini, tenaga kerja perusahaan menjadi sekitar 200 karyawan, dengan profesionalisme mengoperasikan perusahaan selama bertahun-tahun. Lingkup bisnis kami adalah: baja dan pengecoran besi, perunggu aluminium, konstruksi mekanis, tangki penyimpanan, conveyor, perpipaan, desain mesin dan suku cadang.

Pada tahun 1998, mulai memproduksi sparepart kendaraan sebagai komoditas grosir. Hal ini telah menjadi produk sampingan PT. Apie Indo Karunia dan akan didirikan sebagai sub grup perusahaan

segera. Pada tahun 2000-2001, kami mengembangkan produk lembaran logam untuk melayani industri kemasan dan membangun bengkel modern dengan mesin bubut CNC dan mesin bubut CNC, mulai tahun 2005 ada cabang pemasaran dan kami akan membangun kain baru di jakarta 2009. semoga dengan pertumbuhan perusahaan bisa menjadi kontribusi kami bagi masyarakat awam.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT. Apie Indo Karunia. Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan HRD PT. Apie Indo Karunia, diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil wawancara dengan 15 karyawan dan ditemukan jika turunnya kinerja dapat terlihat dari lamanya pengerjaan produksi dari target yang telah di berikan perusahaan sesuai jobdesk mereka masing-masing. Kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para supervisor, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Lamanya proses pengerjaan produksi yang diutarakan para Supervisor mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Apie Indo Karunia kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan desember ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi PT. Apie Indo Karunia dari segi fasilitas lingkungan keselamatan kerja perusahaan mengakui bahwa belum bisa memenuhi tuntutan fasilitas keselamatan para pekerja seperti: alat pengaman keselamatan dan pertolongan pertama pada korban. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor PT. Apie Indo Karunia masih berupa bangunan yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian produksi kondisi pabrik yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat. Kondisi ruangan yang pengap penataan area kerja yang kurang rapi, banyak kabel dan limbah-limbah kecil sisa-sisa produksi yang menumpuk, serta minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja para karyawan PT. Apie Indo Karunia. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan di PT. Apie Indo Karunia juga di pengaruhi oleh kompensasi yang dulunya mereka dapatkan dan sekarang telah di cabut oleh perusahaan. Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan dengan 15 karyawan PT. Apie Indo Karunia, dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat. Hal

tersebut mengakibatkan mereka mempunyai pola pikir yang penting masuk kerja dan gaji, dan mereka tidak mau ambil pusing soal kerjaan. Sehingga target tidak sering terpenuhi, dengan begitu pimpinan menjadi stress sehingga terjadi underpressure kinerja karyawan. Dengan fenomena tersebut membuat perusahaan melakukan pengurangan biaya operasional, dan bahan baku tidak tersedia secara maksimal. Sehingga membuat karyawan bingung, dengan deadline kerja yang singkat dan sarana serta prasarana yang di batasi.

Data pada tabel menyebutkan hasil dari observasi yang dilakukan kepada 15 karyawan di PT. Apie Indo Karunia. Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Apie Indo Karunia menurun dan kurang optimal karena 2 faktor, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dari hasil pra survey tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah Kompensasi dan Lingkungan kerja, yaitu masing-masing sebesar 30 % dan sebesar 36,6 %. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja yaitu sebesar 20 %.

Sebagai perusahaan di bidang industry pemersinan dan sparepart mesin yang besar, PT. Apie Indo Karunia memiliki banyak karyawan, yang masing masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan, karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang didapat masih kurang memuaskan diikuti dengan harga kebutuhan sehari-hari yang selalu meningkat.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program

kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT. Apie Indo Karunia. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

### **RUMUSAN MASALAH**

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari seip pimpinan guna keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tersebut diiringi dengan kesungguhan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mengoptimalkan kinerjanya. Oleh karena itu, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia ?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia ?, dan (3) Apakah lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia ?.

### **TUJUAN PENULISAN**

Penulis menggunakan PT. Apie Indo Karunia sebagai objek adalah dengan tujuan (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia, (2) Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia, dan (3) Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya (Rivai, 2009 :1).

Dessler (2011 : 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2008 : 128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013 : 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dri pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013 : 21) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013 : 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan



kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2. Menurut Sedarmayanti (2011 : 2) mendefinisikan bahwa: lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
3. Menurut Nitisemo (2009 : 190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa 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.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiar Pangabean dalam Subekhi, 2012 : 176). Menurut Yuniarsih (2011 : 125), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012 : 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010 : 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mangkuprawira (2013 : 160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Menurut Wibowo (2010 : 7) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli sebagaimana diuraikan di atas, cukuplah untuk dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja. Dengan demikian hasil kerja yang mampu dicapai seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, serta dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

## **Hipotesis**

Dalam penelitian ini, hipotesis digunakan sebagai pedoman dalam menguji data penelitian agar penelitian tidak terlalu luas. Adapun hipotesis adalah sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo.
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo
- H3 : Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian kuantitatif adalah semua rancangan tentang hubungan kuantitatif antar variabel, baik variabel dependen maupun independen. Dalam penelitian ini model hubungan yang diteliti adalah hubungan kausal. Oleh karena itu, semua persiapan dalam penelitian ini dituangkan dalam rencana penelitian yang sifatnya kuantitatif ini. Mulai dari mempersiapkan model hubungan indikator-indikator dari variabel yang diteliti menentukan populasi dan sampling, yang digunakan untuk pengambilan sampel

serta model analisis yang digunakan, serta mengkaji teori yang digunakan dan menjustifikasi dalam bentuk kerangka konsep dan kerangka berfikir penelitian ini.

Desain penelitian yang dipersiapkan ini dapat digunakan sebagai suatu langkah penting bagi peneliti untuk membantu peneliti dalam mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan yang penting, guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tertentu. Desain yang dibuat juga merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antara variabel dalam kajian tersebut yang memberi garis besar dari setiap prosedur mulai dari hipotesis sampai kepada analisis data.

Desain penelitian ini juga memberikan petunjuk kepada peneliti bagaimana melakukan interpretasi dan menulis laporan penelitian dari keseluruhan proses penelitian.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian dilaksanakan di PT. Apie Indo Karunia yang beralamat di Jalan Berbek industri II no 1-3 waru, Sidoarjo, Jawa Timur.

### **Jenis dan Sumber data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Data Kualitatif**

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Data Kuantitatif**

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Agar mendapatkan hasil yang baik, benar, tepat, dan maksimal, maka sumber data yang akan digunakan adalah :

1. Data primer yaitu dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang secara langsung diberikan kepada karyawan PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo berupa pertanyaan mengenai karakteristik responden atau karyawan (jenis kelamin, status pendidikan, usia.) serta variabel penelitian yang

mencakup variabel lingkungan kerja dan kompensasi serta variabel kinerja karyawan PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo.

2. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi berupa literature yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini di PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo.

Maka dengan begitu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi, kuisisioner, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2009:118), adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo yang sampai tahun 2017 totalnya berjumlah 200 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009:118). Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling (sampel acak) yang berjumlah 100 orang karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo.

### **Variabel Operasional Penelitian.**

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel (Juliansyah Noor, 2012: 97). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

#### **Variabel Lingkungan kerja (X1)**

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. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja

### Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

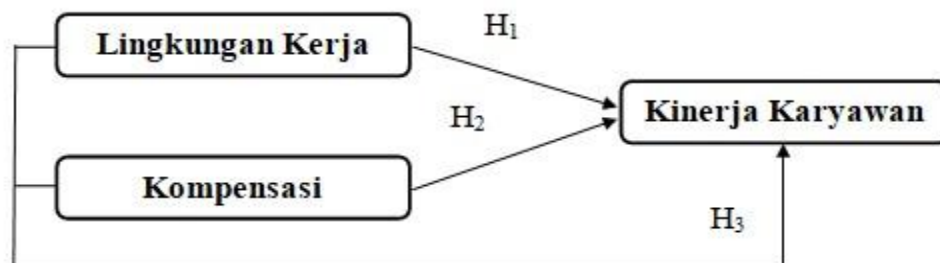
1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### Variable Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja.

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

### Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### HASIL PENELITIAN

## Karakteristik Responden

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab metode penelitian, subyek penelitian adalah sampel dari PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni menggunakan kuisioner. Metode yang dilakukan untuk mendapatkan responden yakni dengan menyebarkan kuisioner di PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Jumlah kuisioner yang dianalisis adalah sebanyak 67 kuisioner dengan jangka waktu penyebaran kuisioner selama satu minggu.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase%</b> |
|--------------|---------------|--------------------|
| 19-21        | 7             | 10%                |
| 22-27        | 42            | 63%                |
| >28          | 18            | 27%                |
| <b>Total</b> | <b>67</b>     | <b>100%</b>        |

Pada tabel dapat diketahui gambaran distribusi frekuensi responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden paling banyak di PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo adalah berusia 22-27 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 63%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-laki            | 52            | 78 %              |
| Perempuan            | 15            | 22 %              |
| <b>Total</b>         | <b>67</b>     | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 52 atau sebanyak 78% dan responden perempuan berjumlah 15 atau 22% dari total keseluruhan 67 responden.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| <b>Pendidikan</b>   | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase%</b> |
|---------------------|---------------|--------------------|
| SMA                 | 27            | 40%                |
| Diploma (D1 Dan D3) | 18            | 27%                |
| Sarjana (S1)        | 22            | 33%                |
| Lain-lain           | 0             | 0%                 |
| <b>Total</b>        | <b>67</b>     | <b>100%</b>        |

Pada tabel dapat diketahui bahwa terdapat urutan responden dapat dilihat dari pendidikan mereka. Yang pertama adalah lulusan SMA sebanyak 27 orang dengan tingkat presentase sebesar 40%. Kemudian yang kedua adalah lulusan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 22 orang dengan tingkat presentase sebesar 33%. Dan yang terakhir adalah lulusan Diploma (D1 Dan D3) yaitu sebesar 18 orang dengan tingkat presentase sebesar 27%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Lama Bekerja</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------------|---------------|-------------------|
| <1                  | 11            | 16%               |
| 1-5 Tahun           | 15            | 22%               |
| 5-10 Tahun          | 22            | 34%               |
| >10 Tahun           | 19            | 28%               |
| <b>Total</b>        | <b>67</b>     | <b>100%</b>       |

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi responden dari lama bekerjanya ya. Yang pertama <1 tahun dengan jumlah sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 16%. Yang kedua 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 22%. Yang ketiga 5-10 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 34%. Dan yang terakhir >10 tahun dengan jumlah sebanyak 19 orang dan dengan presentase sebesar 28%.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika memiliki  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dengan nilai signifikansinya sebesar  $< 0,05$ . Jika keseluruhan indikator variabel telah dinyatakan valid maka dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Berikut hasil uji validitas sampel besar sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel yang dilakukan kepada 67 responden yang meliputi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja perusahaan.

**Tabel 5. Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>  | <b>Indikator Variabel</b> | <b>r Tabel</b> | <b>(r Hitung)</b> | <b>Sig</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|---------------------------|----------------|-------------------|------------|-------------------|
| Lingkungan Kerja | Linker 1                  | 0,240          | 0,430             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 2                  | 0,240          | 0,652             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 3                  | 0,240          | 0,599             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 4                  | 0,240          | 0,781             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 5                  | 0,240          | 0,563             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 6                  | 0,240          | 0,736             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 7                  | 0,240          | 0,685             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 8                  | 0,240          | 0,763             | 0,000      | Valid             |
|                  | Linker 9                  | 0,240          | 0,369             | 0,002      | Valid             |
|                  | Linker 10                 | 0,240          | 0,674             | 0,000      | Valid             |
| Kompensasi       | Kom 1                     | 0,240          | 0,773             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 2                     | 0,240          | 0,510             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 3                     | 0,240          | 0,567             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 4                     | 0,240          | 0,833             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 5                     | 0,240          | 0,750             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 6                     | 0,240          | 0,769             | 0,000      | Valid             |
|                  | Kom 7                     | 0,240          | 0,329             | 0,007      | Valid             |
|                  | Kom 8                     | 0,240          | 0,474             | 0,000      | Valid             |
| Kinerja Karyawan | Knrj 1                    | 0,240          | 0,539             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 2                    | 0,240          | 0,489             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 3                    | 0,240          | 0,515             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 4                    | 0,240          | 0,747             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 5                    | 0,240          | 0,699             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 6                    | 0,240          | 0,686             | 0,000      | Valid             |
|                  | Knrj 7                    | 0,240          | 0,497             | 0,001      | Valid             |
|                  | Knrj 8                    | 0,240          | 0,548             | 0,024      | Valid             |
|                  | Knrj 9                    | 0,240          | 0,368             | 0,018      | Valid             |



### Uji Reabilitas

Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Atau reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Oleh karena itu reliabilitass berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dalam uji reliabilitas harus diperoleh hasil dari koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 yang telah ditetapkan. Apabila memperoleh lebih dari 0,6 maka dalam pengukuran tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 6. Uji Reabilitas**

| Variabel         | <i>Cronbach Alpha</i> | Kesimpulan |
|------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,825                 | Reliabel   |
| Kompensasi       | 0,788                 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,743                 | Reliabel   |

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel Lingkungan Kerja 0,825 , pada variabel Kompensasi 0,788 dan pada variabel Kinerja Karyawan 0,795. Karena ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuisioner dalam penelitian ini sudah dapat dipercaya atau reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah selanjutnya setelah melakukan uji reabilitas adalah melakukan analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |                         |            |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |            |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF        |
| 1                         | (Constant)                  | 7.470      | 2.742                     |      | 2.724 | .008                    |            |
|                           | Linker                      | .171       | .083                      | .206 | 2.046 | .045                    | .715 1.398 |
|                           | Komp                        | .645       | .109                      | .599 | 5.941 | .000                    | .715 1.398 |

a. Dependent Variable: Knrj

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,470 + 0,171 X1 + 0,645 X2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
- X1 = Variabel independen (lingkungan kerja)
- X2 = Variabel independen (kompensasi)
- E = Error

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients* sebesar 7,470. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas tidak mengalami peningkatan maupun penurunan, maka rata-rata Kinerja karyawan akan konstan sebesar 7,470. Berikut penjelasan mengenai persamaan regresi yang dihasilkan :

1. Variable lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,171. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan sebesar 0,171 terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Variabel kompensasi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,645. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu memberikan gaji tambahan maka kinerja dari para karyawan akan meningkat. Dengan tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka hal tersebut membuat semangat para karyawan dalam bekerja akan meningkat.

### Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tabel berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .731 <sup>a</sup> | .534     | .519              | 4.201                      |

a. Predictors: (Constant), Komp, Linker

b. Dependent Variable: Knrj

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Pada Tabel 5.8, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,534 atau 53 persen yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja Karyawan dapat dijelaskan dalam model persamaan sebesar 53 persen. Terdapat 47 persen variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan ini.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui suatu model regresi dikatakan fit atau tidak. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel berikut ini merupakan hasil uji F dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 1294.541       | 2  | 647.271     | 36.668 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 1129.727       | 64 | 17.652      |        |                   |
| Total              | 2424.269       | 66 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Knrj

b. Predictors: (Constant), Komp, Linker

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 36,668 lebih besar dari F tabel 3,14 atau ( $36,668 > 3,14$ ) dengan probabilitas sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan melihat dari nilai signifikansi untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis. Apabila probabilitas variabel yang akan diuji  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan apabila probabilitas variabel  $< 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 7.470      | 2.742                     |      | 2.724 | .008 |
|                           | Linker                      | .171       | .083                      | .206 | 2.046 | .045 |
|                           | Komp                        | .645       | .109                      | .599 | 5.941 | .000 |

a. Dependent Variable: Knrj

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditentukan oleh nilai signifikansi. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai hasil uji statistik t :

1. Lingkungan kerja

Pada tabel dapat dilihat nilai variabel lingkungan kerja t hit sebesar 2,046 lebih besar dari t tabel 1,997 atau ( $2,046 > 1,997$ ) dan probabilitas signifikasinya sebesar 0,045. Karena nilai (sig) lebih kecil dari taraf uji yang digunakan dalam penelitian atau  $\text{sig.} < \alpha$  atau ( $0,045 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti setiap terjadi peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja secara signifikan. Berdasarkan hasil hipotesis pertama penelitian (H1) yang menduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Diterima). Yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak.

2. Kompensasi

Pada tabel dapat dilihat nilai variabel kompensasi t hit sebesar 5,941 lebih besar dari t tabel 1,997 atau ( $5,941 > 1,997$ ) dan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai (sig) lebih kecil dari taraf uji yang digunakan dalam penelitian atau  $(\text{sig}) < \alpha$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yang berarti setiap ada peningkatan kompensasi di dalam perusahaan akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan di dalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memicu semangat karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang menduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima.

## RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN

### Ringkasan

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Hasil uji model regresi dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa model regresi merupakan model yang fit dan mampu memprediksi pengaruh variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  di diterima. Hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa indikator kenyamanan, keamanan dan kebersihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti, (2015) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik maupun yang buruk tidak menjadi alasan seorang karyawan untuk tidak niat dalam bekerja.
  - b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tentunya akan menunjang karyawan lebih semangat dan lebih nyaman dalam bekerja. Melihat Lingkungan kerja yang ada di PT. Apie Indo Karunia sekarang diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan dimana para karyawan bekerja. Tingkat keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja tentunya akan membuat para karyawan lebih semangat lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika fasilitas dan lingkungan telah sesuai dengan harapan para karyawan, maka hal ini akan memicu tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga tingkat pengerjaan proses produksi akan menjadi lebih cepat dari sebelumnya. Hal tersebut tentunya akan menguntungkan bagi sisi perusahaan. disisi lain karyawan lebih senang

bekerja di tempat yang aman, nyaman, dan bersih. Adanya simbiosis ini antara karyawan dengan perusahaan akan menciptakan keselarasan dalam lingkup di dalam PT. Apie Indo Karunia sendiri. Sehingga kelangsungan hidup usahan akan menjadi lebih tahan lama di masa yang akan datang.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2014) yang mengatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan sebuah perusahaan kepada para karyawannya, maka akan menunjang semangat kinerja para karyawannya. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2015) yang juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang baik memicu semangat para karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan semua tugas dan amanah yang telah diberikan oleh perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi perhatian lebih bagi PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo, mengingat kompensasi sangat di perlukan para karyawan guna mendapatkan penghasilan yang lebih dari perusahaan. Tentunya dengan kompensasi yang baik dari perusahaan , para karyawan tentunya akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, yang pastinya akan berimbas pada kinerja perusahaan sebagai contoh seperti naiknya omzet atau bahkan produksi. Hal ini tentunya akan membentuk simbiosis antara perusahaan dengan para karyawannya. Disisi lain perusahaan menjadi bangga dengan kinerja karyawannya yang mampu melebihi target produksi. Di samping itu para karyawan merasa di hargai dengan adanya apresiasi bonus yang diberikan perusahaan. Dengan keselarasan inilah maka, kelangsungan usaha perusahaan akan terus berlanjut.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2014) hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menunjang kegiatan kerja setiap karyawan dan tentunya akan meningkatkan nilai keselamatan mereka dan kenyamanan mereka saat bekerja. Kompensasi sebagai iming-iming dari perusahaan akan membuat mereka merasa senang karena mereka merasa kerja keras mereka di hargai oleh perusahaan.

- b. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika perusahaan lebih meningkatkan taraf lingkungan kerja di dalam perusahaannya, maka hal tersebut akan mendorong semua karyawan merasa senang bahwa perusahaan memprioritaskan keselamatan dan kenyamanan para karyawannya. Sebagai rasa apresiasi karyawan terhadap perusahaan tentunya para karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih mementingkan perusahaan di atas segala kepentingan pribadi mereka.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan tentunya menginginkan nilai tambah dari setiap pekerjaan yang sudah mereka selesaikan. Apabila keinginan mereka terpenuhi tentunya akan membuat para karyawan tersebut senang, karena mereka diapresiasi lebih oleh perusahaan. dengan pemberian kompensasi atas kerja keras karyawannya tentunya akan berimbas pada peningkatan mutu mereka dalam bekerja. Karena para karyawan merasa puas selama bekerja mereka diperlakukan adil.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kebersihan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja merupakan penentu faktor kinerja karyawan. Semakin baik sebuah lingkungan di dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk bekerja para karyawan akan lebih tertarik untuk mendapatkan bonus atau kompensasi disamping gaji yang mereka terima. Dalam hal ini jika perusahaan mampu memberikan kompensasi kepada karyawannya maka, dengan otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Fenomena ini terjadi karena para karyawan merasa bangga hasil yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Disisi lain perusahaan juga merasa diuntungkan dengan peningkatan kinerja karyawannya baik dari segi produksi bahkan percepatan target dalam pengerjaannya. Adanya hal tersebut menciptakan simbiosis yang saling menguntungkan bagi kedua pihak. Hubungan yang

baik ini tentunya akan memperlama kelangsungan hidup usaha perusahaan di masa yang akan datang.

3. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja di dalam perusahaan serta penambahan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan memicu produktivitas mereka dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan percepatan produksi akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penenelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Oleh sebab itu, sebaiknya PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo lebih meningkatkan lingkungan kerja agar produksi di dalam perusahaan meningkat. Serta perusahaan harus meningkatkan lagi kompensasi kepada karyawannya. Guna untuk mensejahterahkan karyawan jika kedua hal tersebut telah tercapai maka Going Concern (kelangsungan hidup) sebuah entitas di masa yang akan datang akan lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena kinerja karyawan masih banyak di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti di dalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

### **REFERENSI**

- [1] Alex, Nitisemo. 2009. Manajemen Personalialia. Edisi kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [2] Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti.
- [3] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- [4] Dessler, Gary. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Penerbit Indeks.
- [5] Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.



- [6] Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- [7] Malayu, S.P Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [8] Malayu, S.P Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- [9] Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [10] Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- [14] Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- [15] Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [16] Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid Kedua. Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- [17] Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- [18] Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- [19] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [20] Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prestasi Pustaka Jakarta.
- [21] Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [22] Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- [23] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- [24] T. Hani, Handoko. 2011. Manajemen. Yogyakarta : Edisi kedua Bpfe-Yogyakarta.

- [25] Tjutju Yuniarsih & Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- [26] Setyani, Tri Budi. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM boyolali). Skripsi S1 Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [27] Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.
- [28] Yanti, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kopari Puri Kencana Taxi Semarang. Skripsi S1 Universitas Pandanaran Semarang.
- [29] Y. Andhi Suprpto, dan Darsin. 2017. Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Skripsi S1 Universitas Pandanaran Semarang.
- [30] Yuli Suwati. 2015. Pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. e-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman.