

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan

Aditya Trisna¹ dan Eddy Guridno²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

E-mail : godod39@yahoo.com¹, eddyguridno@yahoo.com²

Received 12 August 2021 /accepted 31 August 2021 /available online 31 August 2021

Article type: Research Article

DOI: <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. **Metodologi** Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner kepada 100 karyawan PT.Saiba Cipta Selaras. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS. **Temuan** Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable Lingkungan Kerja. **Saran** Hasil penelitian ini megarapkan perusahaan dapat meningkatkan keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena ini adalah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Saiba Cipta Selaras.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Purpose This study aims to determine and analyze the effect of compensation, motivation and work environment on employee performance. **Methodology** This research data uses primary data in the form of a questionnaire to 100 employees of PT. Saiba Cipta Selaras. Data analysis technique using multiple linear regression analysis and using SPSS program. **Findings** The results showed that there was an influence between compensation, work motivation and work environment on employee performance. Partially or simultaneously had a strong influence among the three variables, the most significant of which was the work environment variable. **Suggestions** The results of this study hope that the company can improve a safe and comfortable working environment because this is the most significant factor affecting the performance of PT. Saiba Cipta Selaras employees.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Work Motivation; Work Environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan saat ini khususnya pada era globalisasi saat ini,

perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin ketat dan meningkat. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut sangatlah diperlukan SDM yang berkualitas, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, serta memiliki kinerja yang tinggi. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas SDM agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Saiba Cipta Selaras, yang mana merupakan perusahaan konveksi milik swasta yang berada di Jakarta Selatan. Perusahaan ini mengawali usahanya dengan *home industry* yang hanya menerima pesanan pakaian yang sedikit karena keterbatasan pegawai dan tempat, tetapi perusahaan ini memiliki motto "*Give the best to the clients*", sehingga perusahaan ini mulai tumbuh sampai saat ini, karena perusahaan ini selalu memberikan yang terbaik untuk konsumen. Berikut ini merupakan data pencapaian kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras selama 4 tahun terakhir :

Tabel 1.

Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Tahun 2016-2019

Aspek penilaian kinerja karyawan	Target per tahun	Periode 2016	Periode 2017	Periode 2018	Periode 2019
Kuantitas Pekerjaan	100%	87%	85%	85%	79%
Kualitas Pekerjaan	100%	80%	82%	78%	81%
Ketepatan Waktu Penyelesaian	100%	78%	73%	79%	78%
Kehadiran	100%	85%	88%	80%	78%
Kemampuan Kerja Sama	100%	82%	78%	82%	72%
Rata-Rata		82%	81%	81%	78%

Sumber: PT. Saiba Cipta Selaras

Dari tabel 1. dapat dilihat rata-rata persentase realisasi kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras menunjukkan penurunan kinerja dari tahun 2016-2019 sebesar 4% menjadi 78% pada tahun 2019.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat banyak dan luas. Survey awal dalam penelitian ini dengan observasi dan wawancara mendalam kepada para karyawan PT Saiba Cipta Selaras, mendapatkan hasil banyaknya keluhan karyawan mengenai lingkungan kerja mereka yang dirasa kurang nyaman. Terbukti dari survey awal, kinerja PT Saiba Cipta Selaras mengalami penurunan Kinerja. Hasil wawancara dari beberapa pekerja, faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, keadilan,

tersebut yang paling banyak terungkap dalam survey awal. Oleh karena itu penelitian ini membatasi pada masalah-masalah utama yang sering muncul.

Ketiga faktor yang paling sering muncul dari karyawan adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Yang mana kompensasi sudah dirasa sesuai tetapi kinerja menurun. Hal ini membuktikan ada gap dalam teori dan praktek. Sesuai teori motivasi, kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitupula sesuai dengan teori kinerja, perilaku organisasi dan teori *quality of work life* bahwa ketiga variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Teori mengenai kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keluaran seperti sikap, perilaku dan kinerja karyawan antara lain faktor lingkungan kerja yang aman dan nyaman, gaji dan tunjangan (yang merupakan bagian dari kompensasi) dan juga otonomi di tempat kerja (yang merupakan bagian dari motivasi) (Swamy dkk, 2015). Oleh karena itu penelitian ini hendak mengupas ketiga variabel di atas pengaruhnya terhadap kinerja, sebagai upaya menjelaskan gap yang terjadi.

Penelitian terdahulu telah banyak yang mengungkapkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Arifudin, 2019; Nugraha dan Tjahjawati, 2018) . Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi baik finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Leonardo, 2015). Kompensasi finansial merupakan pengaruh yang paling dominan dibandingkan kompensasi non finansial dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Fauzi, 2014).

Faktor yang lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi dari dalam diri sendiri (intrinsik) atau dari dorongan orang lain (ekstrinsik) untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan motivasi pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Rivai, 2021). Kompensasi bersama-sama dengan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang positif (Astuti dan Suhendri, 2019).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan motivasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019). Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dalam perusahaan, yang mana hal ini juga mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam

suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang berkenaan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi masih terdapat hasil yang tidak mendukung adanya pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang menggabungkan pengaruh ketiga variabel ini bersama-sama, menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Terdapat gap dalam penelitian terdahulu mengenai hal ini. Penelitian Ratnasari, Buulolo dan Nasrul (2020) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya mengenai ketiga variabel ini memperlihatkan hasil yang berbeda lagi, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan variabel motivasi dan kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Shanty dan Mayangsari, 2017). Hal ini berlainan dengan penelitian Suhardi (2019) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masih terjadi gap penelitian dari penelitian terdahulu dan juga dari praktek dengan teori. Oleh karena itu penelitian ini mencoba mengisi gap tersebut, dengan mengemukakan tujuan penelitian sebagai berikut: tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Sinambela (2017) juga mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik”.

Kompensasi

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial”. Menurut Sunyoto (2012) “Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan,

asuransi dan lainlain yang sejenis yang dibayarkan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Rivai (2014) menyatakan “Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas”. Kompensasi non finansial terdiri atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

Sastrohadiwiryo (2012) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk memberikan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial berupa gaji atau upah, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan secara langsung oleh perusahaan pada karyawan, sedangkan kompensasi non finansial sifatnya tidak dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk kenaikan jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Suwatno dalam (Prahawan, 2014) bahwa “Motivasi adalah motif– motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu”. Menurut Nawawi (2000), terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan seseorang melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2011), “Lingkungan kerja ialah sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik”. Sunyoto (2012) juga mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Selain itu, Sedarmayanti (2011) “Lingkungan kerja ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan”. Menurut Sedarmayanti (2001), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat lain yang dijelaskan oleh Irham (2014) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi (*profit oriented* dan *non-profit oriented*) yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu”.

Keterkaitan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryo (2012) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk memberikan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan, karena usaha mereka selama ini mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi seorang karyawan, dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawannya. Apabila perusahaan mengabaikan kompensasi karyawan, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan turun tentu akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

Selain penjelasan diatas keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Jannah, Tobing dan Sunardi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Telah banyak penelitian yang mendukung pengaruh ini yaitu dengan peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan juga meningkat (Arifudin, 2019; Dwianto dkk., 2019; Sinaga dan Hidayat, 2020).

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras

Keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Arta dan Sari (2015) “Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan”. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan cenderung tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Nawawi (2000) “Terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan”. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Selain penjelasan di atas, keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Harefa, 2020; Lestari, 2017, Turmono, 2018).

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras

Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

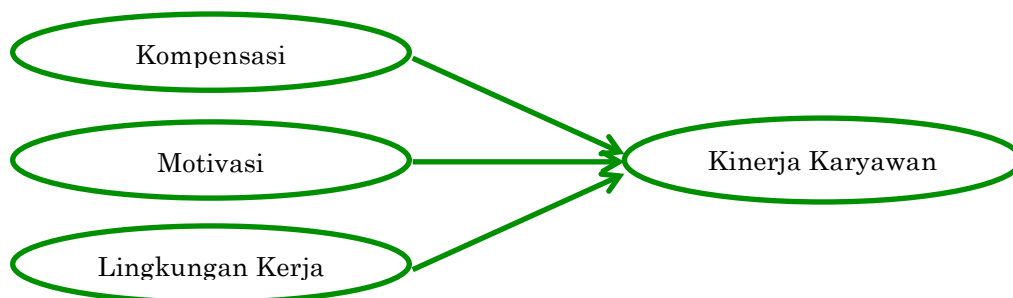
Menurut Sunyoto (2012) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan adanya suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola SDM secara efektif, maka salah satu faktor yang juga harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang mana memperbaiki lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Gardjito, 2014; Hasibuan, 2018). Begitu pula penelitian Turmono (2018) dan juga Penelitian Sugiyono dan Pratista (2018), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras

Model Penelitian

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras yang dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sumber penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan PT. Saiba Cipta Selaras. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Saiba Cipta Selaras. Sampel dengan sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 100 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau dengan kata lain tanpa adanya perantara saat penyebaran kuesioner. Adapun jika dilihat berdasarkan waktu pengumpulannya, penelitian ini menggunakan data titik (*cross section data*), yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut. Sumber dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Pengukuran

Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja serta Kinerja. Semua Variabel diukur dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Terdiri dari 8 item per variabel yang dikembangkan dari indikator-indikator dalam teori. Kompensasi dikembangkan dari 4 indikator dari Simamora (2014 dan Rivai (2004) yaitu gaji, fasilitas, promosi dan pengakuan kerja. Motivasi dikembangkan dari Wibowo (2013) dan Hasibuan (2017) dengan 4 indikator. Variabel lingkungan kerja dikembangkan dari 4 indikator yang dikemukakan oleh Widodo (2016) dan Siagian (2014). Sedangkan kinerja diukur dengan pengukuran yang dikembangkan dari indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan tanggung jawab dari Bangun (2012) dan Mangkunegara (2016).

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:206) "Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Menurut Sugiyono (2016:207) "Analisis inferensial berkenaan dengan model data dan melakukan pengambilan keputusan berdasarkan analisis data, misal melakukan estimasi pengamatan masa mendatang (estimasi atau prediksi), membuat pemodelan hubungan korelasi regresi, anova deret waktu, dan sebagainya". Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 23. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL

Pada variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan valid. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan tabel di atas bahwa r_{hitung} besar dari pada r_{tabel} (0,196). Data Tabel 2. dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk keempat variabel di atas 0,7. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,7, maka nilai ukur tersebut reliabel atau dapat dikatakan memenuhi syarat realibilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,766	Realiabel
Motivasi	0,735	Realiabel
Lingkungan Kerja	0,787	Realiabel
Kinerja	0,705	Realiabel

Sumber : Data olahan SPSS 23

Kolmogorov - Smirnov Test dilakukan sebagai pengujian normalitas, *unstandardized residual kolmogorov Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari kriterianya (>0.1) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriterianya (<10) Untuk seluruh variabel. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan dari ketiga variable tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	t	sig
constant		2,641	,010
Kompensasi	,126	1,698	,013
Motivasi	,345	3,215	,002
Lingkungan Kerja	,400	3,619	,000
R ²	,591		
F	48,657		,000

Sumber : Data olahan SPSS 23

Dari tabel 3. dapat dijelaskan bahwa nilai F menunjukkan nilai signifikansi 0,000

$< 0,05$. Artinya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saiba Cipta Selaras. Begitu pula berdasarkan tabel 3. diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,591, artinya tingkat variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t mengacu pada Tabel 3 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} kompensasi kerja sebesar 1,698 dengan tingkat signifikan 0,013, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($100-3-1=96$), tingkat signifikan 0,05 diperoleh angka 1,660. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,698 > 1,660$), H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar $3,215 > 1,660$ t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,02 < 0,05$ maka H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $3,619 > 1,660$ t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Suparyadi, 2015:271). Sesuai dengan teori Maslow mengenai motivasi bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar akan memotivasi seseorang dalam bekerja. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang merupakan kebutuhan dasar, kebutuhan tingkat pertama dalam teori Maslow yang terbukti mampu meningkatkan kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Apabila Perusahaan meningkatkan dan memberikan kompensasi yang dirasa layak dan memuaskan bagi para karyawan maka hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka (Pribadi dkk., 2020). kompensasi merupakan salah satu bentuk perbaikan kinerja karyawan, melalui kompensasi juga meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan meningkat sehingga dengan kinerja yang tinggi akan tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan dan ditetapkan (Pribadi dkk., 2020). Sebagai hasilnya peningkatan kompensasi merupakan peningkatan kesejahteraan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Pitriyani dan Halim, 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2013). Penelitian ini membuktikan sesuai dengan teori motivasi, bahwa seseorang yang termotivasi baik motivasi instrinsik dan ekstrinsik maka akan lebih semangat dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik yang dilakukan oleh Lestari (2017), dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan dukungan teori motivasi bahwa peningkatan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Harefa, 2020; Lestari, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012). Penelitian ini sesuai dengan teori *quality of worklife* bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Gardjito (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan dukungan kepada teori kualitas kehidupan kerja, bahwa dengan perusahaan memperbaiki dan terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat (Setiyadi dkk., 2017; Sugiyono, 2018).

KESIMPULAN

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras. Artinya jika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya, maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan dan begitu pula sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Artinya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan memiliki semangat kerja yang baik dan kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi maksimal. Artinya jika lingkungan kerja PT Saiba Cipta Selaras baik, menyenangkan, serta mampu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawannya, maka hal ini juga mendorong para karyawan PT Saiba Cipta Selaras untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Implikasi penelitian

PT. Saiba Cipta Selaras sebaiknya melakukan evaluasi kembali terkait kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Saiba Cipta Selaras sudah sesuai dan adil berdasarkan kemampuan para karyawannya.

PT. Saiba Cipta Selaras juga fokus dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawannya guna tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal dengan cara memberikan dorongan-dorongan positif, pengembangan yang lebih baik lagi untuk para karyawan, memberikan tambahan dan bonus, dan lain sebagainya.

PT. Saiba Cipta Selaras sebaiknya memaksimalkan lingkungan kerja yang sudah ada untuk meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan kesenangan bagi para karyawannya hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini hanya sebatas pada populasi yang terbatas pada karyawan PT. Saiba Cipta Selaras sehingga tingkat penggeneralisasiannya juga sangat terbatas hanya pada ruang lingkup PT. Saiba Cipta Selaras saja. Maka dari itu, untuk memberikan dukungan kepada teori yang lebih kuat, penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan luas populasi dan cakupan populasi. Keterbatasan penelitian ini juga meliputi penggunaan desain penelitian *cross sectional*, yang mengakibatkan terjadinya bias penilaian. Penelitian selanjutnya bisa melakukan uji *harman single factor* untuk melihat apakah terdapat *common method bias* atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190>
- Arta, D. P. M., & Sari, N. K. L. D. (2015). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 5(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Dwianto, A., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3), 172 – 185.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru ipa. *Media Bina Ilmiah*. Retrieved from <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/592>
- Hasibuan, M. S. P (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 104-108.
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3280>
- Lestari, N. E. P. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan:(Studi kasus PT. Infimedia Solusi Pratama). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen suatu dasar dan pengantar*. Ghalia Indonesia
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1). Retrieved from <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/viewFile/1900/1767>
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The effect of spirit at work and compensation toward employee performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 247-254. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/b23f/31359d243ba1a9a897037f29c4b6336800bf.pdf>
- Ratnasari, S., Buulolo, M., & Nasrul, H. (2020). Analisis karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25. Retrieved from <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i1.6715>

- Suhardi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2). <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sastrohadiwiryo, & Siswanto., B. (2012). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Setiyadi, Y., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Informasi Perpajakan Akuntansi dan Keuangan Publik*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.25105/jipak.v12i2.5114>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22. retrieved from <https://www.journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/viewFile/128/118>
- Sugiyono (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2). <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Sunyoto, D. (2016). *metodologi penelitian akuntansi*. Refika Aditama.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of worklife: scale development and validation. *International Journal Of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Turmono. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pondok Indah Golf Apartment. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.523>