

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

¹Serlin Risvandi Sari, ²Juli Prastyorini, ³Sumarzen Marzuki, ⁴Dian Arisanti
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia

¹serlinrisvandi27@gmail.com, ²juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ³sumarzenmz@gmail.com,

⁴dian.arisanti@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya karena posisi karyawan sangat penting bagi sukses tidaknya perusahaan. Hasil yang lebih baik tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen atau pimpinan yang dapat mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan ketenangan bekerja, sehingga pekerjaan tersebut memberikan hasil yang lebih baik dan membawa manfaat bagi perusahaan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, karyawan lebih produktif ketika karyawan tersebut dibayar dan diberi kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dengan seksama, karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan memadai jika karyawan mampu melangsungkan tugas yang diberikan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sedangkan sampel berjumlah 50 orang responden dengan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 28. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan keberhasilan dan ketepatan organisasi. Karena perubahan lingkungan operasi yang tidak stabil, SDM memiliki dampak yang cukup kuat pada organisasi. Dengan demikian, SDM tetap handal dan berpengalaman, cakap, kreatif dan dikelola sesuai dengan visi perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya karena posisi karyawan sangat penting bagi sukses tidaknya perusahaan. Hasil yang lebih baik tidak dapat terwujud jika tidak ada manajemen atau pimpinan yang dapat mendorong usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mencari solusi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja mencerminkan kegembiraan dan ketenangan bekerja, sehingga pekerjaan tersebut memberikan hasil yang lebih baik dan membawa manfaat bagi perusahaan.

Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, karyawan lebih produktif ketika karyawan tersebut dibayar dan diberi kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa "Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya karena telah memberikan tenaga dan pemikirannya terhadap kemajuan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya".

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja mengarah pada lingkungan kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan pencahayaan kantor, keamanan, ketenangan, kebersihan dan suhu. Jika ada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi tetapi tidak puas dengan pekerjaannya karena faktor lingkungan kerja, maka kinerja karyawan tersebut tidak produktif hanya karena karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018), “Lingkungan kerja adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

PT BJTI melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan struktur organisasi dengan mengacu pada Perencanaan Tenaga Kerja (Man Power Planning) sesuai pemetaan (road map) dan pengembangan perusahaan, sehingga perusahaan selalu melihat peran kunci pada karyawan dalam keberlangsungan tujuan perusahaan dan bukan hanya sekedar pelengkap untuk mencapai target bisnis. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tentunya PT Berlian Jasa Terminal Indonesia harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan didukung oleh kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa atas kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS jaminan hari tua/pensiun dan Tunjangan Hari Raya. Selain itu, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sangat sesuai. Permasalahan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia adalah apakah dengan kompensasi yang dibayarkan dan lingkungan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan, maka manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan acuan informasi yang digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan melalui faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja; 2) Dapat memperbanyak ilmu dan pemahaman pada pemikiran mahasiswa; 3) Dapat membagikan informasi tambahan untuk dipelajari selanjutnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”**.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2015), “Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan kepada perusahaan”. Menurut Ariandi (2014), “Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Kompensasi dapat bersifat fisik atau non fisik dan harus dihitung dan dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan kepada perusahaan”.

Menurut Darmadi (2020), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti kondisi kantor, pencahayaan, musik, kebersihan dan lain-lain”. Menurut Siagian (2014), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedangkan menurut Rahmisyari (2017) dalam jurnal Aprih dan Niko Putra (2022), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Suwatno (2019), “Kinerja adalah apa yang diselesaikan atau tidak diselesaikan karyawan sebagai bagian dari pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memahami tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan”. Menurut Robbins (2015), “Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut”.

Hipotesis

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan hasil baru yang dapat diperoleh melalui metode statistik atau diukur dengan cara lain (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), “Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri khusus untuk dipelajari oleh peneliti dan menarik kesimpulan mencakup manusia serta objek alam lainnya”. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari subjek atau objek yang mewakili populasi (Iwan Hermawan, 2019). Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) pada batas error tolerance adalah 10% atau 0,1 dengan pengambilan sampel adalah 50 responden dari jumlah populasi menggunakan teknik *probability sampling* dengan random sampling.

Definisi Operasional

Menurut Dr. H. Nizamuddin dkk (2021), “Definisi operasional adalah definisi berdasarkan keunikan yang dapat diamati dari yang sudah didefinisikan”. Dua variabel sebagai objek penelitian ini adalah variabel independen (X) yakni kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

Menurut Enny (2019), “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk layanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan, yaitu pengakuan atas kontribusi dan pekerjaannya dalam organisasi. Kompensasi ini bisa berupa finansial langsung atau tidak langsung”. Indikator pada variabel kompensasi yaitu gaji, tunjangan, insentif, bonus dan fasilitas.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dalam jurnal Lyta Lestari dan Harmon (2017), “Lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki penunjang untuk pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Indikator variabel lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya, keamanan, ketenangan, kebersihan dan temperatur.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Edison dkk (2017), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang terkait dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan syarat dan kesepakatan yang telah ditetapkan”. Indikator variabel kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Menurut Dr. Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015), “Kuisisioner adalah teknik pengambilan sampel dimana responden diajukan berbagai pertanyaan”. Kuisisioner penelitian ini menggunakan skala likert.

2. Observasi dan Wawancara

Observasi adalah teknik yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi tidak hanya tentang orang, tetapi juga tentang objek lain (Sugiyono, 2018). Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2018).

3. Studi Pustaka

Mengumpulkan dari berbagai sumber literatur, dimana sumber informasinya didapati oleh para ahli yang berpengalaman dibidangnya, sehingga pengkajian penelitian ini menjadi relevan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas setiap item pernyataan membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka dianggap valid, jika r hitung $\leq r$ tabel maka dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha (α) dengan tingkat signifikan (0,5; 0,6; 0,7 tergantung kebutuhan penelitian) dengan syarat jika nilai Cronbach alpha $>$ tingkat signifikan maka dikatakan reliabel. Apabila nilai Cronbach alpha $<$ tingkat signifikan maka dikatakan tidak reliabel (Budi Darma, 2021). Hasil pengujian bisa dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Maholtra, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S) yang terdapat di program SPSS (Ghozali, 2018). Menurut Duli (2019), kriteria uji normalitas adalah jika nilai signifikansi $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik adalah regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas (Syarif Hidayatullah dkk, 2023). Adanya heteroskedastisitas dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Dengan ketentuan adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas atau teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Adanya multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance (Ghozali, 2018). Dengan ketentuan adalah jika nilai toleransi $>$ 0,10 berarti tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai toleransi $<$ 0,10 maka berarti terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) $<$ 10,00 berarti tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Sebaliknya, jika VIF $>$ 10,00 artinya terjadi multikolinieritas pada data yang diuji.

d. Uji Linieritas

Dalam hal korelasi yang baik, harus ada hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Timotius Febry dan Teofilus, 2020).

Dengan ketentuan sebagai berikut adalah jika nilai linearitas $\text{sig} > 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai linearitas $\text{sig} < 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

β_2 = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

ε = Estimasi error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menggunakan uji nilai signifikansi 0,05 (5%). (Syarif Hidayatullah dkk, 2023). Dengan kriteria pengujian adalah jika $\text{sig.} < 0,05$ dapat dikatakan signifikan, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $\text{sig.} > 0,05$ dapat dikatakan tidak signifikan, dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali (2018)). Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel adalah jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Dengan tingkatan yang digunakan sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Dengan ketentuan adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau uji R^2 memiliki nilai yang kecil, artinya kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol) artinya variabel bebas memiliki kemampuan untuk menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Degree of freedom (df) = n-2, sehingga hasilnya adalah $50-2 = 48$ dengan α 0,05 maka r tabel 0,284. Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika lebih besar dari 0,284.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,424	0,284	VALID
	X1.2	0,542	0,284	VALID
	X1.3	0,598	0,284	VALID
	X1.4	0,761	0,284	VALID
	X1.5	0,652	0,284	VALID
	X1.6	0,651	0,284	VALID

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,646	0,284	VALID
	X2.2	0,703	0,284	VALID
	X2.3	0,636	0,284	VALID
	X2.4	0,858	0,284	VALID
	X2.5	0,647	0,284	VALID
	X2.6	0,462	0,284	VALID
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,824	0,284	VALID
	Y2	0,878	0,284	VALID
	Y3	0,68	0,284	VALID
	Y4	0,859	0,284	VALID
	Y5	0,832	0,284	VALID
	Y6	0,826	0,284	VALID
	Y7	0,747	0,284	VALID
	Y8	0,746	0,284	VALID

Pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,656	0,6	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,739	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,6	RELIABEL

Terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

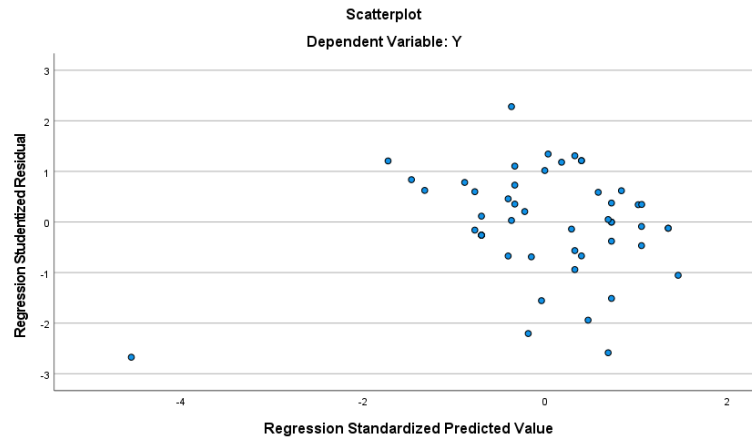
a. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64248500
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.067
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086

Terlihat pada Asymp. Sig. memiliki nilai 0,086 yang artinya data tersebut berdistribusi normal karena nilai 0,086 lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Memperlihatkan titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dinyatakan tidak terbentuk heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.784	1.275
LINGKUNGAN KERJA	.784	1.275

Variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka disimpulkan masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

d. Uji Linieritas

Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas

Linierity	Sig.
Y*X1	.577
Y*X2	.252

Menunjukkan nilai sig. pada variabel independen X1 sebesar 0,577 lebih besar dari 0,05 dan X2 sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel independen berhubungan secara linier terhadap variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.216	3.183		4.466	.001
X1	.466	.142	.231	3.293	.002
X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,216 + 0,466 X_1 + 1,456 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (α) menyatakan besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,216 jika kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah konstan. Jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 14,216. Nilai koefisien kompensasi (β_1) menyatakan jika variabel kompensasi meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,466. Dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) menyatakan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,456. Dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

T tabel pada penelitian ini adalah 2,011. Pada tabel 4.6 untuk hasil t variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 3,293 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 10,933 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

F tabel pada penelitian ini adalah 3,19

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1603.834	2	801.917	132.993	.000 ^b
Residual	283.400	47	6.030		
Total	1887.234	49			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 132,993 lebih besar dari f-tabel 3,19 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.843	2.456

Hasil R sebesar 0,922 lebih besar dari 0,5 artinya korelasi kinerja karyawan dengan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah kuat. Hasil Adjusted R Square adalah 0,843 atau 84,3% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 15,7% (100% - 84,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan H_1 diterima karena variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $3,293 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha 0,005$.

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

Pernyataan H_2 diterima karena variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $10,933 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

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

Hasil uji F pada tabel 4.17 membuktikan nilai f-hitung sebesar $132,993 > f\text{-tabel } 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F membuktikan (H_3) diterima karena kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut didukung dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,922 yang membuktikan ada korelasi sangat kuat (antara 0,8 - 0,999) dari hubungan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,850 yang membuktikan proporsi pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 84,3%. Berdasarkan koefisien regresi tiap variabel independen dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti pada hasil uji t sebesar 3,293 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti pada hasil uji t sebesar 10,933 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil f-hitung sebesar 132,993 lebih besar dari f-tabel 3,19. Artinya, jika ada peningkatan pada kompensasi dan lingkungan kerja maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil akhir yang telah didapatkan, adapun saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dari peneliti adalah diharapkan perusahaan untuk tetap berupaya mempertahankan kesejahteraan karyawan yang telah diberikan kepada karyawan karena kesejahteraan yang mencukupi akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan pula untuk perusahaan tetap memantau lingkungan kerja yang telah disediakan seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik. Karena pada umumnya, kinerja karyawan sangat penting terhadap berlangsungnya tujuan perusahaan. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan berguna sebagai bahan acuan, pendukung perbandingan dan juga referensi. Dan juga dapat menambahkan variabel lain atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Aprih, & Niko. 2022. *Menakar Akar Penentu Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon

<https://www.bjtiport.co.id/b/>. Diakses pada 06 April 2023

- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- H. Masram, & Hj. Mu'ah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. Depok: Rajawali Pers
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Ita, Lailatus, & Devi. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM
- Indahingwati, Asmara. Dr, Nugroho Eko Novianto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- Rahmawati, Ita, dkk. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM
- Paleni Helman, Nasruddin, Surajiyo. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media
- Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawa
- Sitinjak, Wahyunita, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Jaya, Mertha, Laut, Made I, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Hemawan, Iwan. 2019. *Metodologi Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Method*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan
- Nizamuddin, H, Dr. & dkk. 2021. *Metodologi Penelitian: Kajian Teoritis dan Praktis bagi Mahasiswa*. Riau: Dotplus Publisher
- Silaen, Ruth, Novia. & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Marzani, Nur'aini. & Dharmawan, Donny. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana
- Munir, Misbachul & dkk. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon
- Wijaya, Tanto & Andrean, Fransisca. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora

- Siyoto, Sandu, Dr. & Sodik, Ali, M. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Jakarta: Guepedia
- Riyanto, Slamet & Andhita, Aglis. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Sanusi, Eddy, P, Dr. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka
- Bowo, Antaiwan, Dr. & dkk. 2021. *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera
- Febry, Tomitius, Dr. & Teofilus. 2020. *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Simbolon, Sahat, Dr. 2022. *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media
- Hidayatullah, Syarif, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Pariwisata*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: Adab
- Utama, Mega, Zahera. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Sutrasna, Yudi. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi dan Kesenjangan Generasi*. Jawa Barat: CV Jejak
- Chariunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Susanti, Ike, and Indriana Kristiawati. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan*. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) 6.2 (2019): 26-36
- Nanulaitta, Deflin Tresye. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon*. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi 5.2 (2018): 203-218
- Sugiarti, Endang. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 3.2 (2020): 479-486
- Suryani, N. Lilis. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 2.2 (2019): 260-277
- Palupiningtyas, Dyah, and Aurilia Triani Aryaningtyas. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang*. Jurnal Visi Manajemen 8.2 (2022): 109-117

Muhammad, Fadel Asy'Ari, Achmad Gani, and Amiruddin Husein. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar*. Jurnal Ekonomi Global 1.4 (2022): 293-306.