



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Muhammad Rizky Fathoni

rizkyfathonimuhammad@gmail.com

Universitas Pamulang

Irfan Rizka Akbar

dosen02461@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: rizkyfathonimuhammad@gmail.com

Abstrak. CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat needs to have excellent human resources in order to increase business productivity in the furniture sector so that it can survive in a highly competitive market. This study aims to analyze the influence of compensation and non-physical work environment on employee performance at CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a saturated sampling technique on 55 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumptions, regression, correlation, determination, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 27. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant impact on employee performance. The non-physical work environment was also found to have a positive and significant impact on performance. Simultaneously, compensation and the non-physical work environment have a significant impact on employee performance.

Keywords: *Compensation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat perlu memiliki sumber daya manusia yang unggul hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas bisnis di sektor furniture agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh pada 55 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, korelasi, determinasi, serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting didalam suatu perusahaan hal ini di karenakan perusahaan tidak hanya menentukan tujuan dan niat organisasi, melainkan juga memengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset paling berharga yang harus mendapat perhatian khusus, tanpa pengelolaan yang baik visi dan misi perusahaan hanya akan menjadi slogan saja. Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan dikelola secara efektif menjadi kunci agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik sekaligus mampu bersaing di pasar.

CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat perlu memiliki sumber daya manusia yang unggul hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas bisnis di sektor furniture agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Sejak berdiri pada tahun 2015, perusahaan ini

memproduksi berbagai jenis furniture berkualitas dari bahan seperti kayu jati, mahoni, dan oak, serta menyediakan aksesoris pendukung dengan harga bersaing. Produk-produknya telah banyak digunakan di rumah, kantor, dan kafe di Pulau Jawa dan sekitarnya. Dalam operasionalnya, tenaga kerja manusia menjadi faktor utama karena kualitas pekerjaan sangat menentukan keberhasilan dalam memenuhi setiap tugas produksi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efisien sangat penting untuk menciptakan kinerja terbaik demi mencapai tujuan bersama perusahaan.

Menurut Putri Pratiwi et al. (2025), kinerja merupakan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja tinggi akan mendukung tercapainya tujuan bisnis perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk justru dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja, mencegah konflik, dan menjaga kepuasan kerja. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin serta motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Namun, berdasarkan observasi awal di CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat, kinerja pegawai belum maksimal, terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, menurunnya kualitas produk, hingga minimnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Kondisi ini dapat merugikan perusahaan karena berdampak pada reputasi dan citra di mata pelanggan maupun mitra bisnis.

Selain masalah tanggung jawab, beberapa karyawan di CV. Cahya Makmur Furniture juga menunjukkan pelaksanaan tugas yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang tidak sesuai standar, lemahnya koordinasi antar tim, serta minimnya inisiatif dalam bekerja. Permasalahan semakin kompleks dengan adanya pelanggaran prosedur kerja, seperti ketidakpatuhan dalam penggunaan peralatan dan bahan baku yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja, kerusakan produk, hingga pemborosan sumber daya. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan juga menghadapi persoalan kinerja karyawan yang fluktuatif, yang berdampak pada terganggunya pelayanan pelanggan, rendahnya disiplin, menurunnya akuntabilitas, serta kurangnya efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan, kinerja karyawan CV. Cahya Makmur Furniture secara keseluruhan masih tergolong belum memuaskan. Hal ini terlihat dari tidak adanya pencapaian yang sesuai target, baik dari segi pelaksanaan tugas maupun pencapaian kuantitas kerja, di mana presurvey menunjukkan angka 57,6%. Rendahnya capaian ini disebabkan oleh keterlambatan penyelesaian pekerjaan, lemahnya koordinasi tim, kesalahpahaman instruksi, hingga ketidakefektifan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya menurunkan kualitas barang yang dihasilkan. Dari aspek kualitas, masih banyak karyawan yang tidak konsisten dengan standar perusahaan, misalnya dalam memberikan informasi kepada pelanggan atau merapikan barang. Sementara dari aspek kuantitas, karyawan juga belum mampu memenuhi target produktivitas, seperti kecepatan pelayanan dan ketepatan administrasi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya skor kinerja dan terhambatnya pencapaian target perusahaan sebesar 100%. Jika masalah ini tidak segera ditangani, maka kinerja perusahaan akan terus menurun, mengakibatkan kerugian, hilangnya keuntungan, dan melemahkan daya saing di pasar.

Berdasarkan data lainnya, terlihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh HRD CV. Cahya Makmur Furniture berupa asuransi kesehatan, tunjangan akhir tahun setara dengan gaji, serta uang makan sebesar Rp25.000 per hari. Namun, pada tahun 2023 perusahaan tidak memberikan uang lembur maupun uang makan, yang diduga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Kedua bentuk kompensasi tersebut seharusnya berperan penting dalam meningkatkan

motivasi kerja. Selain itu, faktor hubungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, di mana hasil observasi menunjukkan presentase 53,1% karyawan terlalu bergantung pada rekan kerja sehingga menunda pekerjaan lain. Hubungan dengan pimpinan juga dinilai kurang baik karena minimnya komunikasi dan dukungan, yang membuat karyawan merasa bingung terhadap tugas dan target. Kurangnya apresiasi, insentif, keadilan dalam pembagian kerja, serta kesejahteraan yang rendah turut memperburuk motivasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan, khususnya dalam hal kuantitas kerja, masih belum maksimal dan belum mampu memenuhi target perusahaan, sehingga diperlukan upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data pra survey sendiri, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat masih kurang optimal karena nilainya berada di bawah rata-rata yang diharapkan perusahaan. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga menunjukkan bahwa standar kinerja belum terpenuhi. Kondisi ini menjadi tantangan bagi pimpinan perusahaan untuk segera melakukan perbaikan dan meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, pertama, Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat. Kedua, Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat. Ketiga, Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen menurut Sutisna & Effane (2022) merupakan strategi pemanfaatan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang berusaha memahami alasan serta cara orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, sekaligus menjadikan kerja sama tersebut lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Selain itu, manajemen juga mencakup keterampilan dalam memperoleh hasil melalui kegiatan orang lain. Sejalan dengan itu, Soetari (2020) menegaskan bahwa manajemen adalah upaya pengelolaan seluruh aspek, termasuk dalam bidang pendidikan, guna mencapai keberhasilan proses yang dijalankan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan peran karyawan dalam organisasi. HRM memandang karyawan sebagai sumber daya paling penting yang harus dikelola secara efektif melalui strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, HRM dapat diartikan sebagai ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan tanggung jawab antara organisasi dan karyawan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan, maupun masyarakat secara keseluruhan.

Kompensasi

Menurut Ika & Sitompul (2022), kompensasi adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif menjadi bagian penting dari manajemen

sumber daya manusia karena berperan dalam menarik serta mempertahankan karyawan berbakat. Selain itu, kompensasi juga memiliki dampak langsung terhadap kinerja strategis perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, metode, serta pengaturan kerja yang dihadapi seseorang dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, lingkungan kerja fisik merupakan kondisi-kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan

Seiring dengan berkembangnya organisasi, kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat untuk mendukung kelancaran operasional, di samping faktor produksi lainnya. Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari produk atau jasa yang dihasilkan organisasi. Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan merupakan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Sinambella dan Sinambella (2019:11) memandang kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam memenuhi kapasitas tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat penting karena menunjukkan sejauh mana keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga diperlukan parameter absolut dan terukur sebagai acuan penilaian.

Hipotesis

Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Ha1 = Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Ha2 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

Ha3 = Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh informasi sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan angka atau analisis matematika dalam mengolah data. Metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Selain itu, metode ini memenuhi kaidah ilmiah yang konkret sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam praktiknya, metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data dengan teknik sampling, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di CV. Cahya Makmur Furniture, yang berlokasi di kawasan Meruya Utara, Jl. Kecapi 3 RT 5/RW 10, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat. Lokasi ini dipilih

karena terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang relevan dengan fokus penelitian. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 10 bulan, dimulai dari Oktober 2024 hingga Juli 2025. Proses penelitian dilakukan secara bertahap, meliputi penyusunan proposal penelitian, penyempurnaan materi, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir skripsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,04352242	
Most Extreme Differences	Absolute	,104	
	Positive	,041	
	Negative	-,104	
Test Statistic		,104	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,142	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,133
		Upper Bound	,151

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

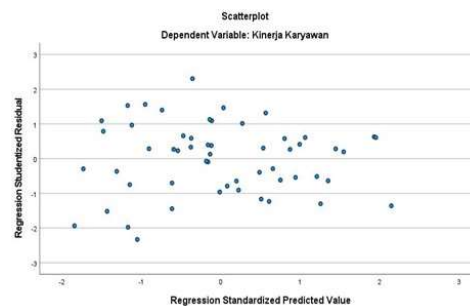
Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,659	1,440
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,659	1,440

Sumber: Data diolah 2021-2023

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik masing-masing sebesar $0,659 (< 1)$, serta nilai VIF sebesar $1,440 (< 10)$. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil scatterplot menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.394	4.121	1.869

Sumber: Data diolah 2021-2023

Hasil uji menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,869 yang berada dalam rentang 1,550–2,460, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.355	5.106		3.790	.001
	Kompensasi	.436	.113	.469	3.863	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan $Y = 19,355 + 0,436X_1$. Artinya, nilai konstanta sebesar 19,355 menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi (X_1), kinerja karyawan (Y) tetap bernilai 19,355. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,430 menandakan bahwa setiap peningkatan 1 unit kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430, dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tetap.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.079	4.424		2.956	.005
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.681	.116	.629	5.890	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh persamaan $Y = 13,079 + 0,681X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,079 berarti meskipun variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak ada, kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 13,079. Sementara itu, koefisien regresi X_2 sebesar 0,681 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,681, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) tidak berubah.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.758	5.011		1,947	.057
	Kompensasi	.162	.118	.174	1.372	.176
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.576	.137	.533	4.191	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 9,758 + 0,162X1 + 0,576X2$. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 9,758 berarti jika variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tidak diperhitungkan, kinerja karyawan tetap bernilai 9,758. Koefisien regresi X1 sebesar 0,162 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162, dengan asumsi X2 tetap. Sementara itu, koefisien regresi X2 sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576, dengan asumsi X1 tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi	Pearson Correlation	1	.469**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,469 yang berada pada rentang 0,400–0,599. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat keeratan sedang.

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,629 yang berada pada interval 0,600–0,799. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.646 ^a	.417	.394	4.121	.417	18.576	2	52	<.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 yang berada pada rentang 0,600–0,799. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.205	4.721

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.384	4.155

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,396, yang berarti lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 39,6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.394	4.121

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,7%, sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.355	5.106		3.790	<.001
	Kompensasi	.436	.113	.469	3.863	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai t hitung (3,863) lebih besar dari t tabel (1,674) dan nilai p value (0,000) lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.079	4.424		2.956	.005
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.681	.116	.629	5.890	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai t hitung (5,890) lebih besar dari t tabel (1,674) serta nilai p value (0,000) lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 14 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.805	2	315.403	18.576	<.001 ^b
	Residual	882.904	52	16.679		
	Total	1513.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi

Sumber : Data diolah 2021-2023

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai F hitung (18,576) lebih besar dari F tabel (3,175) serta nilai p (0,000) lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 22%, meskipun pengaruhnya masih terbatas dan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat, dengan kontribusi sebesar 39,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta menunjukkan hubungan yang signifikan. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,7% dan tingkat hubungan yang sangat kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa peningkatan kompensasi yang layak serta lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan mendukung menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Arifudin, O. (2019, Mei). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3, 184-190.
- Caesarany, N., Karwur, G. V., & Rosalina, D. (2019). *Diffusion Innovations of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia in Disseminating Innovation of the E-Warong Program*. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(2), 254–266. <https://doi.org/10.21009/communicology.012.010>
- Dodi Prasada, L. S. (2021, Agustus). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana*. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4, 272-278.
- Dwianto, A. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2, 209-223.

- Febyolla Presilawati, A. A. (2022, Maret). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh*. *Journal Ekombis Review*, 10, 439–454.
- Gede Ardi Putra Kresmawan, I. G. (2021, Agustus). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intidufree Promosindo Di Denpasar*. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3, 75-84.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak*. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0),22–29.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738>
- Masman, J. C. (2020). Jonathan dan Ronnie: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2, 977-984.
- Muhammad Audityawan Arief, B. P. (2023, Maret). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7, 23-29.
- Muhammad Teguh, I. R. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang*. (Vol. 1).
- Muhammad Yusron Fadlillah, N. E. (2025, Januari). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan*. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3, 2194-2204.
- Nurmaidasari, Putera, R. E., & Ria Ariyani. (2024). *Manajemen Program Satu Keluarga Satu Sarjana Kota Pariaman*. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pemerintahan*, 3(1), 1–9.
<https://doi.org/10.55850/simbol.v3i1.86>
- Nanulaita, D. T. (2018, Juli - Desember). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksuamboina Mekar Dikota Ambon*. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, 5, 203-218.
- Putri Pratiwi, P. D., Jata, I. W., Chintia Pinaria, N. W., & Santi Diwyarthi, N. D. M. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM*. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(07), 1141–1148. <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i07.2512>
- Raja Devi Ramadanita, K. K. (2018, April). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *JOM FISIP*, 5, 1-14.
- Rayu Ati, I. M. (2022, Juni). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Selayar*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3, 1006-1021.
- Rima Handayani, R. F. (2022, April). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat*. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2, 1721-1738.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Soetari, E. (2020). Ilmu Hadits: Kajian Riwayat dan Dirayah. *Mimbar Pustaka*, 3(1), 20.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). *Jurnal Integrasi Manajemen*

*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Studi Pada CV. Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat*

*Pendidikan (JIMPE) Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan
Universitas Tadulako Palu.*

Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1(2),1325.

<https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>

Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). *Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana*. Karimah Tauhid, 1(2), 266–233.

Shelawati, I. R. (2024, October). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja*. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2, 2114-2126.

Vikry Setiawan, E. D. (2023, Maret). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan*. *jurnal.astinamandiri*, 2, 1-5.

Yunita Ningsih, H. Z. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3, 182-199.