



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Berkah Boga Bekasi Barat

¹Corry Adrizka Chairunisa , ²Andri Priadi

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: ¹chairunisacorry@gmail.com , ²andri.priadi14@gmail.com

Abstract - This study aims to determine the effect of compensation and physical work environment on employee performance at PT Bumi Berkah Boga West Bekasi. The method used in this study is with quantitative descriptive methods. The population in this study is employees of PT Bumi Berkah Boga which amounts to 55 employees and the sample in this study uses saturated samples, which uses the entire population as a sample. with an error rate of 5%. Data collection techniques in this study used questionnaires. Data analysis techniques with simple and multiple linear regression. The results showed that partial compensation (X1) had a positive effect on the performance of cariawan (Y) with a coefficient of 19.3% and Tcalculate (4.482>2.00665). The work environment (x2) has a positive effect on the performance of Y employees with a coefficient of determination of 3.3% tcalculate (-2.849<2.00665). Employee performance (Y), correlation coefficient Compensation (X1) and work environment (X2) have a moderate level of influence or relationship on employee performance with a coefficient of determination of 30.2% and Fcalculate (11.271>3.17). Based on the results of calculations that have been carried out, it can be interpreted that H1, H2 and H3 are accepted, this shows that it is proven that there is an influence of compensation and physical work environment on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: compensation; physical work environment; Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga Bekasi Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Berkah Boga yang berjumlah 55 Karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. dengan taraf error 5%. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh positif kinerja kariawan (Y) dengan koefisien sebesar 19,3% dan Thitung (4,482>2,00665). Lingkungan kerja (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja kariawan Y dengan koefisien determinasi 3,3% thitung (-2,849<2,00665). Kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 30,2% dan Fhitung (11,271>3,17). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diartikan H1, H2 dan H3 diterima hal ini menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Stabilitas dan pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Bumi Berkah Boga memegang peranan penting dalam pengelolaan organisasi perusahaan, pengelolaan tenaga kerja terampil memiliki peran yang besar dan menentukan serta dibutuhkan untuk menjalankan roda aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan hanya dapat bermanfaat apabila direncanakan dan dikelola secara baik, sehingga dengan demikian dapat berdampak kepada pencapaian kinerja perusahaan yang efektif dan optimal.

Optimalisasi kinerja karyawan dilakukan dengan berbagai pendekatan antara lain penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, maka karyawan diharapkan lebih memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab atas pekerjaannya karena para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Demikian halnya dengan apakah yang telah dilakukan oleh PT Bumi Berkah Boga dalam rangka untuk memacu kinerja karyawannya Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Mathis dan Jackson dalam Etik, 2020).

Perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengatur karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka instansi akan bisa meningkatkan produktivitasnya, oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Peran seorang manajer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan. Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (Betniar Purba, dkk, 2021) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh pemerintah.

Tabel 1. Data Kompensasi PT Bumi Berkah Boga

Tahun	Divisi			
	Store Manager	Supervisor	Store Crew	Partimer
2021	8.750.000,-	4.850.000,-	2.840.000,-	1.500.000,-
2022	8.750.000,-	4.850.000,-	2.840.000,-	1.350.000,-
2023	8.750.000,-	4.850.000,-	2.650.000,-	1.350.000,-
Keterangan	Tetap	Tetap	Penurunan	Penurunan

Sumber: Data PT. Bumi Berkah Boga

Dapat di lihat dari data fenomena yang telah di sajikan terdapat penurunan kompensasi *Crew Partimer* terus mengalami penurunan di tahun 2022. Sehingga dapat di simpulkan secara garis besar bahwa ada penurunan kinerja dari periode sebelumnya secara tidak langsung, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang kurang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh para *crew partimer*.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Bumi Berkah Boga

No	Indikator	Standar	Realistis	Ket
1	Penerangan	1 Ruang 5 Lampu	1 Ruang 5 Lampu	Sesuai
2	Sirkulasi Udara	1 Ruang 2 Hexous Fan	1 Ruang 2 Hexous Fan	Sesuai
3	Kebisingan	< 70db (Batas aman suara)	<60db	Sesuai
4	Bau	Tidak terdapat bau menyengat	Tidak tercium bau menyengat	Sesuai
5	Keamanan	Tersedia CCTV dan APAR berfungsi	CCTV, APAR tersedia dan berfungsi dengan baik	Sesuai

Sumber: Hasil Data Obeservasi Langsung Penulis

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, dalam Deflin, 2018).

Tabel 3. Laporan Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Berkah Boga

No	Indikator	Penilaian Kinerja						Target
		2020		2021		2022		
		%	Kategori Penilaian	%	Kategori Penilaian	%	Kategori Penilaian	100%
1	Tanggung jawab	60%	C	60%	C	70%	B	100%
2	Keterampilan	65%	C	65%	C	60%	C	100%
3	Loyalitas	70%	B	65%	C	65%	C	100%
Total		67%	C	65%	C	65%	C	100%

Sumber: Data Kinerja PT. Bumi Berkah Boga

Dari data pada fenomena yang di sajikan, dapat di lihat bahwa terjadi penurunan kinerja dari periode 2020 sampai dengan 2022. Hasil persentase yang penulis gunakan sesuai dengan hasil penilaian yang di berikan dari pihak perusahaan, di mana nilai lebih dari 80 mendapatkan kategori A, lebih dari 70 dan kurang dari 80 mendapatkan kategori B, lebih dari 60 dan kurang dari 70 mendapatkan kategori C. Hal ini merupakan penurunan yang di faktorkan secara tidak langsung dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja sehingga memungkinkan dapat menurunkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Nuraeni dan Irawati (2020) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang / tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Candana, dkk., 2020). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil

(Maryani, dkk., 2020).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Etik Fikria Zulfa, 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut pendapat Wursanto (dalam Betniar Purba, 2021) Yaitu lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas karyawan. Menurut Nawawi (dalam Betniar Purba, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Menurut Rahardjo (dalam Gede Ardi Putra K, 2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja merupakan semua bahan dan alat perkakas yang ada di sekeliling tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok (Pawirosumarto, dkk., 2017). Berdasarkan pada pendapat para ahli yang sudah dipaparkan, penulis dapat menarik kesimpulan secara garis besar bahwa. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu wilayah yang terdiri dari sekelompok orang dan terdapat sejumlah perkakas yang dapat mendukung operasional pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) dengan menganalisis hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, sehingga dalam penelitian ada variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Dari variabel tersebut kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013:23).

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, penelitian ini dapat diklasifikasikan

kedalam penelitian kuantitatif yang bersifat sebab dan akibat (kausal) dengan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independen (mempengaruhi) yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mencari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut dengan hubungan variabel kausal komparatif yang melakukan survei dan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (X1)	Unstandardized Residual (X2)
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	4.481698	4.907704
Most Extreme Differences	Absolute	.25	.58
	Positive	.075	.098
	Negative	.075	.059
Test Statistic		-.074	-.098
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.075	.098
		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: output SPSS 25, 2023

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,200$, yang lebih tinggi dari batas nilai $0,050$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini dapat dianggap normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Kemampuan Individu Karyawan sebagai Variabel Dependent Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Total_X1	.311	3.220
	Total_X2	.311	3.220

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: output SPSS 25, 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung memiliki nilai tolerance sebesar $0,311 > 0,10$, dan nilai VIF sebesar $3,220 < 10,00$. Hal yang serupa terlihat pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, yang memiliki nilai tolerance sebesar $0,311 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $3,220 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Kompensasi

Langsung dan Tidak Langsung dan variabel Lingkungan Kerja Fisik.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi dengan Kemampuan Individu Karyawan sebagai Variabel Dependent Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.276	4.248	1.742

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: output SPSS 25, 2023

Dalam mengukur autokorelasi, perhitungan dilakukan dengan memperhatikan nilai Durbin Watson. Dari tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 1,742. Berdasarkan pedoman uji autokorelasi dengan Durbin Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika hasil uji autokorelasi berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.256	2.577		2.428	.019
Total_X1	-.144	.134	-.264	-1.076	.287
Total_X2	.057	.093	.151	.614	.542

a. Dependent Variable: ADS_RES

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel kompensasi langsung dan tidak langsung terdapat hasil signifikan $0,287 > 0,05$, variabel lingkungan kerja fisik terdapat hasil signifikan $0,542 > 0,05$. Dan disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi herteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kemampuan Individu Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.576	4.359		4.032	.000
Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung	1.015	.226	.932	4.482	.000
Lingkungan Kerja	-.446	.157	-.592	-2.849	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output SPSS 25, 2023

1. Konstanta dalam persamaan memiliki nilai sebesar 17,576. Hal ini mengindikasikan bahwa saat variabel kemampuan individu karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu

- kompensasi langsung dan tidak langsung (X1) dan lingkungan kerja (X2), atau jika nilai X1 dan X2 = 0, kemampuan individu karyawan masih akan ada dan memiliki nilai tetap sebesar 17,576.
2. Variabel kompensasi langsung dan tidak langsung (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kemampuan individu karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 1,015. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu unit dalam variabel kompensasi langsung dan tidak langsung, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan, maka kemampuan individu karyawan kemungkinan akan meningkat sebesar 1,015.
 3. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan pengaruh negatif terhadap kemampuan individu karyawan, dengan nilai koefisien sebesar -0,446. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satu unit dalam variabel lingkungan kerja dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan, maka kemampuan individu karyawan kemungkinan akan menurunkan nilai sebesar -0,446.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kemampuan Individu Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	1 ddf	2 ddf	Sig. F Change
1	.550 ^a	.302	.276	4.248	.302	1.271	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: output SPSS 25, 2023

Dari data yang diuji pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,550. Ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi langsung dan tidak langsung (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan atau korelasi yang sedang terhadap kemampuan individu karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi berada dalam rentang 0,400 hingga 0,599.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kemampuan Individu Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.276	4.248

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung, Lingkungan Kerja

Sumber: output SPSS 25, 2023

Dari hasil pengujian pada tabel yang tertera di atas, didapatkan nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,302. Kesimpulannya, variabel kompensasi langsung dan tidak langsung

(X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 30,2% terhadap variasi dalam variabel kemampuan individu karyawan (Y). Sebesar 69,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Hipotesis Uji F secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.690	2	203.345	11.271	.000 ^b
	Residual	938.147	52	18.041		
	Total	1344.836	54			

a. Dependent Variable: Kemampuan Individu Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

Sumber: output SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(11,271 > 3,17)$. Hal ini juga diperkuat oleh fakta bahwa nilai $value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$.

Pembahasan Penelitian

1. Variabel Kompensasi

Kompensasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didasarkan pada hasil pengujian hipotesis uji t yang mendapatkan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4,482 > 2,00665$ yang juga diperkuat dengan nilai $value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rianda (2022), A. Tonga dan Huda (2018), Simangungsong, dkk (2021), Choirunisa, dkk (2019), Ramadanita dan Kasmirudin (2018), Febbiyani, dkk (2019), J. Sbastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan didasarkan pada hasil pengujian uji t dengan nilai $thitung > ttabel$ atau $2,849 > 2,00665$, yang juga diperkuat dengan nilai $value > sig.0,05$ atau $(0,006 > 0,005)$. Jadi hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rianda (2022), A, Febbiyani, dkk (2019), Ananda Silalahi, dkk (2021), J. Sbastian dan Andani (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(11,271 > 3,17)$. Hal ini juga diperkuat oleh fakta bahwa nilai $value < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rianda (2022), A, Febbiyani, dkk (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi (x1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,479, nilai koefisien korelasi memiliki pengaruh atau hubungan yang sedang sebesar 0,440 dan dikuatkan dengan nilai koefisien determinasi dan memberikan kontribusi sebesar 19,3% uji hipotesis menunjukkan nilai T hitung > T tabel (4,482 > 2,00665) dan dikuatkan nilai pvalue < sig 0,05 pengujian hipotesis H0 ditolak H1 di terima.
2. Lingkungan kerja (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai koefisien 0,137 nilai koefisien korelasi memiliki pengaruh atau hubungan yang sangat rendah sebesar 0,181 yang dikuatkan dengan nilai koefisien determinasi dan memberikan kontribusi sebesar 3,3% uji hipotesis menunjukkan nilai T hitung < dari T tabel (-2,849 < 2,00665) dan dikuatkan nilai pvalue > sig 0,05 pengujian hipotesis H0 di terima H2 di tolak
3. Kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai 0,550 dan nilai koefisien determinasi yang memberikan kontribusi sebesar 30,2%. Uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung > F tabel (11,271 > 3,17) dan dikuatkan nilai *p-value* < sig 0,05 pengujian hipotesis H0 di tolak H3 di terima secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kompensasi (X1) diperoleh indikator paling rendah yaitu kelengkapan fasilitas ada pada pernyataan “perusahaan telah memberikan kelengkapan fasilitas yang diberikan kepada karyawan parttime” dengan nilai rata-rata 3,07. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk memberikan kelengkapan fasilitas yang lebih memadai kedepannya untuk karyawan parttime
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh indikator paling rendah yaitu pencahayaan di tempat kerja ada pada pernyataan “pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 2,91. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk memberikan penerangan dan pencahayaan yang lebih layak kedepannya untuk karyawan PT Bumi Berkah Boga.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh indikator paling rendah yaitu menaati aturan dan mengembangkan keterampilan ada pada pernyataan “saya selalu menaati peraturan dan tata tertib perusahaan” dan “saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan” dengan nilai rata-rata

3,56. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk memberikan pelatihan kerja pada karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Atik, & Ratminto. (2012). *Manajemen pelayanan*. Pustaka Pelajar.
- Choirunisa, A., dkk. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 4(2), 77–85.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Ramadanita, & Kasmirudin. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 3(1), 41–50.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Safroni, L. (2012). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik*. Aditya Media Publishing.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Simamora, H., & Heryanto. (2018). *Manajemen kinerja karyawan*. Gramedia.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 221-231.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2012). *Manajemen* (Terjemahan). Erlangga.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics*,. 3(1).
- Wawan, S. S. (2012). *Fungsi-fungsi manajemen*. Pustaka Setia.