

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK

Rahmi Arfila Dhita

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : rahmiarfiladhita1@gmail.com

diterima: 08/6/2024; direvisi: 17/7/2024; diterbitkan: 31/8/2024

Abstract: *This study seeks to examine the impact of compensation and work environment on employee performance at PT. Permodalan Siak. A company or business entity functions as an organization that produces, with human resources serving as the primary driving factor in achieving the company's predetermined objectives, particularly maximizing profits. The research adopts a quantitative approach, utilizing both qualitative and quantitative data types. The data for this study is derived from two sources: primary data and secondary data. The research population comprises all 60 employees of PT. Permodalan Siak, with the sampling method employed being the saturated sampling technique. Data collection methods include interviews and questionnaires. The study's findings reveal that compensation has a partial influence on employee performance at PT. Permodalan Siak. Similarly, the work environment also partially affects employee performance. Furthermore, compensation and the work environment collectively have a simultaneous effect on the performance of PT. Permodalan Siak employees. Therefore, it can be concluded that improvements in compensation and the work environment contribute positively to enhancing employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya elemen yang sangat vital dalam mewujudkan tujuan organisasi, baik pada skala kecil maupun besar. Sebuah perusahaan mungkin memiliki peralatan modern berteknologi tinggi, tetapi sumber daya manusia tetap memegang peranan kunci. Keberadaan manusia sumber daya dalam perusahaan berfungsi sebagai motor penggerak utama seluruh aktivitas, yang bertujuan tidak hanya untuk menghasilkan keuntungan tetapi juga untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut Hamid, keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan, Perusahaan perlu memiliki strategi yang fleksibel, inovasi yang berkelanjutan, dan

pemahaman mendalam terhadap kebutuhan serta preferensi konsumen yang terus berkembang. Selain itu, perusahaan harus mampu menjaga reputasi, membangun hubungan yang solid dengan mitra dan pelanggan, serta menghadapi tantangan kompetitif dengan sikap proaktif. Dengan mengelola sumber daya secara efektif dan terus meningkatkan kualitas produk atau layanan, perusahaan dapat memastikan posisinya tetap relevan dan kompetitif di pasar yang dinamis..

Faktor terbanyak yg mempengaruhi performakerja adalah pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lain, seperti insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas tambahan yang dapat meningkatkan kesejahteraan

karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka melalui pemberian kompensasi yang memadai, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan semangat kerja, memicu konflik, dan bahkan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif, transparan, dan selaras dengan tujuan.

Kompensasi adalah hal utama yang memberikan semangat karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan, karyawan berharap mendapatkan penghargaan berupa kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang adil tidak hanya menjadi penggerak motivasi, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, menciptakan ikatan yang lebih erat dalam upaya mencapai tujuan bersama.

kondisi situasi bekerja juga memengaruhi. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak kondusif dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan kinerja. Perusahaan yang sukses dapat dilihat dari kemampuannya dalam menciptakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, mulai dari fasilitas dan pengaturan pekerjaan hingga hubungan antar karyawan. Pencahayaan yang baik, suhu udara yang nyaman, tingkat keamanan yang memadai, dan hubungan yang harmonis antara karyawan, adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk lebih produktif.

PT. Permodalan Siak, sebagai salah satu BUMD yang berfokus pada pengembangan ekonomi masyarakat, beroperasi dengan tujuan untuk memberdayakan perekonomian rakyat melalui berbagai layanan, termasuk bantuan modal dan pendampingan usaha.

Penelitian ini bermaksud agar mengeksplorasi bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Melalui analisis kedua aspek tersebut diinginkan penelitian ini bisa memberi masukan berharga bagi perusahaan manfaat baik ketikamenyusun kebijakan yang lebih strategis untuk meningkatkan performa karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, serta mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Manulang dalam Novitasari (2017;84) perencanaan sumber daya merupakan sebuah tahapan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengoptimalan penggunaan berbagai sumber daya. Sumber daya tersebut dapat mencakup sumber daya manusia, keuangan, material, teknologi, dan waktu. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya berperan penting dalam memastikan bahwa setiap elemen yang dimiliki organisasi digunakan secara efisien dan efektif, sehingga dapat meminimalkan pemborosan serta meningkatkan produktivitas.

Karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya sendiri, maka manajemen sumber daya manusia berfokus pada cara mengelola karyawan sebagai salah satu kegiatan utama bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan organisasi yang memadukan praktik dan kebijakan sumber daya manusia secara individu dan kolektif untuk melakukan keikutsertaan optimal demi tujuan bersama.

Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko dalam Yulharsari (2012:2) Kompensasi yakni upah terhadap hasil kerja,waktu, dan usaha yang mereka berikan dalam setiap jobdesk yang telah mereka lakukan sebelumnya. Kompensasi yaitu berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta fasilitas lain, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau program kesejahteraan karyawan.. (Bakry, 2016:232).

Salah satu elemen penting dalam membangun hubungan yang harmonis dan produktif dengan karyawan adalah kompensasi, yang berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan,

Pentingnya kompensasi bagi perusahaan dan karyawan menegaskan peran sentralnya dalam hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Keseimbangan yang baik antara kepuasan karyawan dan keberlanjutan finansial perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

Menurut Simamora, kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu gaji atau upah yang diterima karyawan, pemberian insentif sebagai penghargaan atas kinerja, serta tunjangan yang mendukung kebutuhan tambahan. Selain itu, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan layanan pengobatan juga menjadi bagian penting dari kompensasi yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni semua sesuatunya yang dialami karyawan dan dapat berkontribusi terhadap kinerja baik mereka dalam tugas yang diberikan Nitisemito kepada mereka. (2013 : 109). Misalnya saja dengan pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Memiliki

kondisi kerja yang nyaman, menyediakan peralatan keamanan tempat kerja, dan fasilitas lainnya sehingga meningkatkan performa mereka dalam melaksanakan jobdesknya masing masing.

Lingkungan kerja memainkan peran kritis dalam kesuksesan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan yaitu:

1. Kesejahteraan Mental dan Emosional
2. Hubungan Kerja yang Positif
3. Pengembangan Karir
4. Perasaan Keamanan dan Kepastian.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja dinilai dari beberapa indikator utama, yaitu pencahayaan yang memadai, kebersihan, keamanan, tingkat kebisingan, dan sirkulasi udara yang baik. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mendukung kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dalam Nurlaila (2017;106 Kinerja adalah sejauh mana seseorang atau kelompok dalam organisasi bisa menargetkan sesuatu yang ingin dicapai sesuai dengan kesepakatan bersama sebelumnya., berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pekerjaan.

Penilaian kinerja biasanya melibatkan pengukuran terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, memenuhi standar yang ditentukan, serta kontribusinya kepadatercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan organisasi, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Bernadine yang dikutip oleh Mas'ud, Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana individu atau kelompok dalam organisasi mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, serta bagaimana mereka

melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat dan lemah performa mereka dalam memberi feedback serta merencanakan langkah-langkah perbaikan atau pengembangan yang diperlukan. Proses ini biasanya melibatkan pengukuran aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, efektivitas, efisiensi, dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Dipenelitian ini dipakai method kuantitatif . Seluruh karyawan PT menjadi fokus penelitian ini. Jumlah penduduk di ibu kota Siak adalah 60 orang. Metode yang digunakan untuk survei ini disebut "sampling jenuh", yang mana seluruh anggota populasi dilihat. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket untuk mengumpulkan data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk memverifikasi keabsahan data, lihat elemen yang benar: kompilasi total; apabila melebihi nilai pada tabel r maka dapat dikatakan sah. Tabel r yang diperoleh untuk N=60 adalah 0,2542.

Tabel 1 Uji Validitas Data Kompensasi

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
KOMPENSASI XI	Indikator 1	0.703	0.2542	Valid
	Indikator 2	0.648	0.2542	Valid
	Indikator 3	0.663	0.2542	Valid
	Indikator 4	0.795	0.2542	Valid
	Indikator 5	0.598	0.2542	Valid

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas SPSS versi 23 didapat 5 buah pernyataan variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki nilai Corrected Item- Total

Correlation masing- masing itemnya terlihat keseluruhan berada diatas r-tabel (>0.2542). Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid sebagai alat ukur variabel sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2 Uji Validitas Data Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA X2	Indikator 1	0.685	0.2542	Valid
	Indikator 2	0.700	0.2542	Valid
	Indikator 3	0.683	0.2542	Valid
	Indikator 4	0.705	0.2542	Valid
	Indikator 5	0.750	0.2542	Valid

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas SPSS versi 23 didapat 5 buah pernyataan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki Nilai korelasi Item-total setiap item tampak berada di bagian atas tabel r ($>0,2542$). Hal ini memungkinkan untuk mengatakan bahwa setiap bagian dari informasi yang dinyatakan berharga sebagai alat untuk mengukur variabel yang dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3 Uji Validitas Data Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA X2	Indikator 1	0.666	0.2542	Valid
	Indikator 2	0.597	0.2542	Valid
	Indikator 3	0.733	0.2542	Valid
	Indikator 4	0.575	0.2542	Valid
	Indikator 5	0.656	0.2542	Valid

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas SPSS versi 23 didapat 5 buah pernyataan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki Nilai korelasi Item-total untuk setiap item terungkap. Umumnya berada di bawah ambang batas r ($>0,2542$). Hal ini memungkinkan untuk mengatakan bahwa setiap bagian dari informasi yang dinyatakan berharga sebagai alat untuk

mengukur variabel yang dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Untuk nilai realibilitasnya Jika nilai Cronbach's alpha suatu instrumen besar dari 0,60 maka reliabel.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Kompensasi

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
KOMPENSASI	5	0.706	0,60	Reliable

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan temuan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator variabel kompensasi, nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alfa lebih tinggi ($>0,60$). Dengan cara ini, seluruh komponen deklarasi dapat menyatakan dirinya dapat diandalkan.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA	5	0.742	0,60	Reliable

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh faktor yang mengindikasikan lingkungan kerja, nilai koefisien reliabilitas Cronbach's alpha lebih tinggi ($>0,60$). Dengan cara ini, seluruh komponen deklarasi dapat menyatakan dirinya dapat diandalkan.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	5	0.645	0,60	Reliable

Sumber data : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan temuan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja karyawan, nilai koefisien

reliabilitas Cronbach's alpha lebih tinggi ($>0,60$). Dengan demikian bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Tabel 7 Hail Uji Normalitas

Nama Variabel	Nilai Asymp.Sig (2-tailed)	Taraf Signifikan	Keputusan
KOMPENSASI			
LINGKUNGAN KERJA	0.972	0.05	Normal
KINERJA KARYAWAN			

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Bilangan Asym.Sig (dua ekor) dengan nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ diperoleh dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov suatu sampel. Maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Model Regresi Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constan)	9.140	2.644		3.457	.001
KOMPENSASI (X1)	.343	.111	.364	3.089	.003
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.230	.101	.267	2.272	.027

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

1. Konstanta (a) sebesar 29,769 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 9,140.
2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan, dengan catatan variabel lain tetap
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,230 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230, dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel lainnya.
4. Standar error (e) yaitu variabel yang memiliki distribusi probabilitas dan

mencerminkan faktor-faktor yang memengaruhi variabel Y namun tidak dimasukkan ke dalam persamaan model.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 9 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.494 ^a	.244	.218	1.60645

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Diketahui R merupakan koefisien korelasi, dan R yang diperoleh sebesar 0,494 menunjukkan bahwa terdapat sedikit korelasi antara kinerja pegawai dengan kompensasi dan lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, diketahui R kuadrat sebesar 0,24. Lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,24 persen terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi penyelidikan ini mempengaruhi sisanya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan atau analisis variansi (Anova), digunakan untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.485	2	23.742	9.200	.000 ^b
Residual	147.099	57	2.581		
Total	194.583	59			

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, ditemukan bahwa F besar dari F

tabel, dan nilai signifikansinya berada di bawah batas tingkat kepercayaan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang diterapkan dapat dianggap valid.

Uji Simultan (Uji t)

Uji parsial, atau uji t dalam analisis regresi linier berganda, memiliki tujuan sebagai penguji apakah setiap variabel independen (Xberdampak atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 11 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.140	2.644		3.457	.001
Kompensasi	.343	.111	.364	3.089	.003
Lingkungan Kerja	.230	.101	.267	2.272	.027

Sumber data: Data Olahan SPSS, 2024

Dilihat dari table tersebut uji hipotesis dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis H1

Hipotesis yang pertama diuji adalah :

H0=Tidak memiliki pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H1=Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi.

Dengan demikian diketahui t-hitung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (3.089) > t-tabel (2.003) dan Sig. (0,003) < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Permodalan Siak.

Pengujian Hipotesis H2

Hipotesis kedua yang diuji adalah :

H0=Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan.

H2=Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT. Permodalan Siak, dengan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif.

Pengujian Hipotesis H3

Hipotesis uji f yang digunakan adalah:

H_0 =Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

H_3 =Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara smultan terhadap kinierja kariawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan yang ditetapkan.maka dari itu ditolaknya H_0 dan diterimanya H -Alternatif Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi dan lieungkungan kerjamemiliki pengaruh yang simultan terhadap kinierja kariawan PT Permodalan Siak .

Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Permodalan Siak ditemukan hasil yaitu memiliki pengaruh yang signifikan. Dimana diketahui t -hitung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan $(3.089) > t$ -tabel (2.003) dan $Sig. (0,003) < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh baik kepada kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Kedua variabel, yakni kompensasi dan lingkungan kerja, terbukti berkaitan signifikan dengan kinerja karyawan. Sebagian besar variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini, sementara faktor lainnya hanya memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap perubahan kinerja.

Implikasi teoretis dan implikasi praktis. Implikasi teoretis dari penelitian

ini berkaitan dengan teori motivasi, yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, baik dari faktor internal maupun eksternal karyawan.

Hal ini, pada gilirannya, akan memiliki dampak baik pada karyawan. Sedangkan implikasi secara praktisnya adalah bahwa PT. Permodalan Siak perlu memperhatikan desain sistem kompensasi yang memperhitungkan faktor- faktor seperti tingkat gaji, insentif, tunjangan, dan kesempatan kenaikan pangkat. Menyediakan kompensasi yang sesuai dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan mendorong kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana diketahui t -hitung variabel lingkungan kerja terhadap linerja karyawan $(2.272) > t$ - tabel $(2,003)$ dan $Sig. (0,027) > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Permodalan Siak.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nasim Nasim dan M.Isa Ansori(2024) hasil dari analisis sebesar bl 0,325 yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja BPPKAD Kabupaten Sampang.

Implikasi dari hasil penelitian ini dijelaskan dalam 2 bagian yaitu, implikasi teoritis dan implikasi praktis. Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi dan psikologi industri, yang menekankan pentingnya faktor-faktor seberti budaya perusahaan, kepemimpinan, struktur organisasi, dan kondisi fisik tempat kerja. Sedangkan implikasi secara praktisnya adalah bahwa PT. Permodalan Siak perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi,

komunikasi yang terbuka, pengakuan atas prestasi, dan fleksibilitas dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program seperti pelatihan kepemimpinan, peningkatan budaya perusahaan, perbaikan infrastruktur fisik, dan pengembangan kebijakan pendukung keseimbangan kerja-hidup. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan nasabah.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Anova atau F-test yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro. Penemuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Analisis menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kesimpulan ini didukung oleh penelitian terdahulu, salah satunya oleh Vivi Herlina, yang membuktikan bahwa kompensasi berkontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung turut memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hipotesis terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro dapat diterima, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil analisis mendalam dari penelitian ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan faktor internal, seperti pemberian kompensasi yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal di PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro. Temuan ini menekankan perlunya perhatian lebih pada kedua faktor tersebut untuk mendukung produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

Implikasi dari hasil penelitian ini dijelaskan dalam 2 bagian yaitu, baik implikasi teoretis maupun praktis, pada toeritis berhubungan dengan motivasi Sedangkan implikasi praktisnya adalah bahwa PT. Permodalan Siak perlu memperhatikan tidak hanya tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya perusahaan, keadilan, dan kesempatan pengembangan. Ini dapat meningkatkan, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,244 berarti sumbangan pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 24,4%. Sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.
2. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dapat membuktikan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal

tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain

3. Dengan demikian diketahui t-hitung variabel kompensasi terhadap kinerja (3,089) > t-tabel (2,003) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta diketahui t-hitung variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja (2,272) > t-tabel (2,003) dan Sig. (0,027) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran

Penyidik memberikan beberapa rekomendasi berdasarkan rangkuman temuan penyidikan yang telah disampaikan sebelumnya:

1. Bagi Pihak Perusahaan/Instansi
Disarankan kepada PT Permodalan Siak untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar lebih kompak sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan merasa nyaman.
2. Bagi Akademis
Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi sebuah hal baru dan memberikan keikutsertaan bagi berkembangnya perekonomian dan bisnis terhusus dibidang SDM serta memberikan sumbangan teoritis sebagai referensi dan acuan terutama untuk jurusan manajemen
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti berharap para peneliti berikutnya dapat meneliti lebih jauh dengan tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat memperluas penelitian tentang bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agung S D, Pupung P, Tukini (2019) <https://sticelwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/74/56>
- Amirullah & Haris Budiyono. 2016.
- B, Siswanto Sastrohadiwirio, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2 Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan N, Mekel,A,P &Trang,I (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. 3(1), 52–62.
- Nanulaita, D.T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan psda KSU. Ambonia Mekar dikota Ambon. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan
- Nasim, M.Isa , (2024) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor bpkad Kabupaten Sampang. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2357>
- Nurmansyah, 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Unilak Press
- Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ragil S., Puji, N., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat DPRD Jombang. JURNAL SeMaRaK, 4(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>
- Saili, I., & Hendriani, S. (2018). The Effect Of Leadership, Compensation, Motivation To

- Employee Performance On PT.
Permodalan Siak (Vol. 6, Issue 4).
Setiaiwani, V., Elliza, E., & Kiumala, D.
(2023). Pengaruh Kompensasi dan
kinerja
[https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.
29](https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29)
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen
Sumber Daya
Manusia, Yogyakarta, Edisi,
Penerbit STIE, YPKN
- Sugiyono 2013. Metode Dalam
penelitian
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
Vivi Herlina (2020) Pengaruh
Kompensasi dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara VI
(Persero) Kayu Aro.
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.
net/64768868/](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64768868/)