

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DARCO JAKARTA

M. Andhika Rahman ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Freddrick Tiagita. P ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: freddricktiagitaputra@gmail.com

***Abstract:** Purpose to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance of CV. Darco Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of CV. Darco Jakarta, totaling 30 people. The sampling method in this study is the saturated sample technique where all members of the population are sampled. The research method using simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the study indicate that simultaneous or partially, compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance of CV. Darco Jakarta.*

***Keywords:** Compensation and work environment on employee performance*

PENDAHULUAN

Karyawan di suatu perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa lepas dari peran karyawan yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Di dalam perusahaan, karyawan merupakan salah unsur yang terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan masukan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.



Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi di antaranya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial sedangkan faktor fisik dan pekerjaan di antaranya meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Oleh sebab itu, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan yang bekerja lebih puas, termotivasi, dan merasa dihargai kemudian mereka akan bekerja sesuai atau bahkan mencapai sasaran dan target organisasi.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah *recruitment*. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari *recruitment* ini pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompoten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompoten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompotensi di bidang sumber daya manusia dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa sudah cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah kompensasi, ternyata terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Banyak manfaat yang dapat meningkatkan lingkungan kerja diantaranya terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. baik buruknya kinerja karyawan sedikit banyak dipengaruhi lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

CV. Darco adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan barang/jasa perdagangan utama yang meliputi alat tulis kantor/teknik/mekanikal/elektrikal/listrik, perlengkapan



kantor, perlengkapan TNI/Polri (tidak termasuk alat amunisi senjata/alutsista), barang cetakan, jasa periklanan, jasa boga/cetering, material, konstruksi bangunan, rental mobil, ekspedisi/kargo (tidak menimbun barang di tempat/bukan gudang, perdagangan umum dan lain-lain. CV Darco adalah Pemasok Peralatan Kantor yang terletak di Jakarta. Alamat entitas yang terdaftar adalah Jl. Letjen Suprpto No.2, RT.1/RW.2, Cemp. Baru, Kec. Kemayoran, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10640.

Berdasarkan surat izin usaha perdagangan (SIUP) menengah No. 05329/P.01/1.824.271 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 19 April 2017. Sesuai Akte Notaris dari Ny. Yetty Taher, SH. 24 Maret 1979 No. 46. Maksud dan tujuan dari perseroaan ini adalah melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut: Perdagangan barang dalam hal ini termasuk impor, ekspor. Jasa pada umumnya termasuk jasa boga/catering. Perbengkelan seperti perawatan kendaraan. Pemborong (Kontraktor), dan Penyedia transportasi. CV. Darco Jakarta sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan barang, termasuk didalamnya ekspor dan impor serta jasa pelayanan, keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik untuk memberikan kemudahan mendapatkan jasa layanan kepada masyarakat. Perusahaan ini memiliki visi dan misi yang kuat yaitu menyediakan segala bentuk layanan jasa yang mempunyai layanan dan nilai terbaik untuk layanan jasa tersebut. Dengan apa yang dimiliki CV. Darco Jakarta, maka dinilai amat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja setiap karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat dibidang perdagangan dan pelayanan jasa. Namun tidak semua karyawan yang bekerja di CV. Darco Jakarta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kurang sesuai, hal itu dapat dibuktikan oleh isu yang tersebar di kalangan karyawan saat ini bahwa kompensasi yang mereka terima kurang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Ditambah lagi mengenai upah lembur yang terkadang pencairannya sering terlambat, sehingga akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi tidak efektif. Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja yang kurang memadai, kenyamanan ruang kantor tempat kerja kurang mendapat perhatian dari perusahaan, hubungan antar rekan kerja berjalan sebatas apa adanya saja, dan kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan berdampak kurang semangatnya karyawan dalam bekerja.

Tujuan peneliti ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darco Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Ruky, (2011) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*". Prestasi atau kinerja adalah "catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu". Sedangkan menurut Ilyas (2012), kinerja adalah "penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang



memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi”.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi, kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi di masa yang akan datang. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadaiacuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah 1) “Faktor kemampuan; Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja”.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) “Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Tanggung Jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 4) Kerjasama; Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5) Inisiatif; Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan”.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas



jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan, (2017), kompensasi adalah “semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”, sedangkan menurut Sastrohadiwiryo, (2014), kompensasi merupakan “sebuah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Selanjutnya menurut Sunyoto, (2015), kompensasi adalah “segala bentuk imbalan finansial, jasa berwujud, dan tujuan yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari suatu hubungan kerja”. Lalu menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah “setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”, sedangkan menurut Flippo, (2013), “kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Sutrisno, (2017) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut: 1) “Tingkat biaya hidup. 2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. 3) Tingkat Kemampuan perusahaan. 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku. 6) Peranan Serikat Buruh”.

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah: 1) “Upah dan Gaji; Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. 2) Insentif; Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. 3) Tunjangan; Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. 4) Fasilitas; Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2018)



adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Selanjutnya Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. lalu menurut Schultz & Schultz (2006), Lingkungan kerja ialah “suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiyah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

Sedarmayanti (2017), ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan, diantaranya adalah: 1) “Penerangan/cahaya di tempat kerja; Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. 2) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja; Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.



Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 6) Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. 7) Bau tidak sedap ditempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. 8) Tata warna di tempat kerja; Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. 9) Dekorasi di tempat kerja; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. 10) Musik di tempat kerja; Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. 11) Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Darco Jakarta berjumlah 30 Orang. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrumen kompensasi, dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen lingkungan kerja 9 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,300, bahwa dari semua butir pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh butir pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompensasi	0.620	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.654	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.635	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Darco Jakarta

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi	0,931	0,866	2,511	0,719	0,000
Lingkungan Kerja				0,422	0,001

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 87,294 > 3,354

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,511 + 0,719 (X_1) + 0,422 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($87,294 > 3,354$), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.866, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi



sebesar 86,6% kepada kinerja karyawan CV. Darco Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 13,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta pada tingkat nyata 99%. Koefisien kompensasi sebesar 0,719, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan CV. Darco Jakarta akan meningkat sebesar 0,719 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,422, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV. Darco Jakarta akan meningkat sebesar 0,422 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Darco Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompensasi	0,896	0,803	3,886	1,150	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 10,694 > 2,048						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,886 + 1,150 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.803, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 80,3% kepada kinerja karyawan CV. Darco Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 19,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. Koefisien kompensasi sebesar 1,150, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan CV. Darco Jakarta akan meningkat sebesar 1,150 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,694 > 2,048$), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Darco Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Ling_Kerja	0,868	0,754	9,604	0,874	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 9,254 > 2,048						
Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,604 + 0,874 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 75,4% kepada kinerja karyawan CV. Darco Jakarta,



sedangkan sisanya sebesar 24,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,874, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. akan meningkat sebesar 0,874 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9.254 > 2,048$), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Darco Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Darco Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kresmawan, *et al*, (2021), dan Suryani (2019), yaitu menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Darco Jakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa upah diberikan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian, gaji diterima berdasarkan ketentuan yang berlaku, insentifi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan diberikan dalam bentuk finansial, adanya tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, karyawan mendapat liburan dari perusahaan, perusahaan menyediakan antar jemput karyawan dan tersedianya sarana kantor yang mencukupi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani, (2020) dan Suherman, (2021). yaitu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Darco Jakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa penerangan di ruang kerja sudah mencukupi, temperatur dapat disesuaikan dengan kondisi, kelembaban di ruang kerja dipengaruhi temperatur udara, sirkulasi udara ditata dengan baik, kebisingan ditempat keraj sudah dapat diredam, sesama rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis, ruang kerja ditata dengan warna yang sesuai, alunan musik lembut dapat menambah semangat kerja, karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Januarty, *et al*, (2020), dan Wiry, (2019) yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat di sampaikan adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan



kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. 2) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Darco Jakarta. 3) Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Darco Jakarta.

Saran

Saran dan masukan yang dapat penulis berikan terhadap objek yang diteliti yaitu CV. Darco Jakarta adalah sebagai berikut: 1) CV. Darco Jakarta disarankan agar memberikan kompensasi kepada karyawan lebih ditingkatkan dan kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih, kiranya perlu adanya tunjangan tersendiri sehingga karyawan yang lainnya terpacu untuk dapat meningkatkan semangat kerja. 2) Lingkungan kerja, diharapkan CV. Darco Jakarta untuk terus memperhatikan kondisi fisik tempat kerja karyawan agar terpelihara dengan baik sehingga membuat nyaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga tingkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta sesama rekan kerja. 3) Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan kinerja karyawan di suatu bergerak dibidang jasa, serta tambahkan jumlah sampel lebih banyak lagi biar hasilnya lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an Experiental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dessler, Gery. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo, Edwin B. 2013, *Manajemen Personalialia*. Edisi. VII. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Januarty, Widialicin., Edward, Yusuf Ronny., Pakpahan, Efendy dan Purba, Kuras. 2020. "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir". *International Journal of Research and Review*. Vol. 7, Issue: 8, August 2020. Pp. 169-178. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.
- Kresmawan, Gede Ardi Putra., Kawiana, I Gede Putu dan Mahayasa, I Gede Aryana. 2021. "Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Dufree Promosindo". *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*. Vol. 3, No. 2, Agustus 2021. Pp. 75-84. ISSN Print: 2654-816X and ISSN Online: 2654-8151.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology dan Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sebastian, Jason dan Andani, Kurniati W. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. II No. 2/2020. Hal: 461-468.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suherman, Herry. 2021. "Effect on Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. JAINDO Metal Industries in Bandung". *Kontigensi: Scientific Journal of Management*. Vol. 9, No. 1, June 2021. Pp. 34-41. ISSN: 2088-4877.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suryani, N Lilis. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo TekhnoPlus". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*. Vol. 2, No. 2, Januari 2019. Hal. 260-277.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tiffin dan Cornick. Mc. 2003. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Wirya, Komang Edy Sukarta. 2019. "The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*. Vol. 6, No. 1. 2019. Pp. 60-71. EISSN: 2579-8162; ISSN: 2355-4150.

