

(  
o  
n  
l  
i  
n  
e  
)  
1  
1  
2  
0  
6

**Keyword :** *Financial Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara kompensasi finansial dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Prime link Communicatio. Latar belakang kajian ini berawal dari menurunnya capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir, yang diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya pemberian kompensasi serta kualitas lingkungan kerja. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, melibatkan seluruh karyawan sebagai populasi, dengan teknik sampel jenuh sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala likert, kemudian dianalisis melalui uji korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,353. Sementara itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,380. Secara bersama-sama, kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung lebih besar daripada ttabel. Walaupun tingkat hubungannya masih tergolong rendah, temuan ini tetap memberikan kontribusi yang relevan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan*

g  
l  
o  
b  
a  
l  
i  
z  
a  
t  
i

Kinerja ialah semua hasil yang diperoleh seseorang didalam melakukan pekerjaan seperti standar kerja, target kriteria yang diputuskan sebelumnya hingga disetujui secara bersama (Tamara et al., 2024).

Kinerja dalam konteks bahasa inggris diubah menjadi performance yang berartikan sebagai prestasi. Secara mendalam arti dari kinerja ialah output dan prestasi kerja atau usaha seseorang disuatu organisasi, kinerja bisa diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Jika dijabarkan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang telah dibebankan padanya dengan perhitungan standar yang dipakai perusahaan dari orang tersebut beraktivitas (Fahira, 2022). Individu tersebut tidak lain adalah karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan ialah output dari olah piker dan tenaga individu karyawan pada pekerjaan yang digerakkan ,bisa berwujud, dilihat, dikira namun banyak juga yang tidak bisa diperhitungkan dan diperlihatkan (Setiawan et al., 2023). Kinerja perusahaan bisa dikatakan sebagai pencapaian karyawan atas tugas pekerjaannya yang dibebankan oleh perusahaan, umumnya bisa dilihat dari adanya perkembangan sistem dalam perusahaan, penemuan serta inovasi yang terus tumbuh. Hal tersebut salah satu hasil nyata dari kinerja karyawan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu (Shodiq, 2020):

2. Wawasan tentang pekerjaan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas hasil kerja. Seseorang yang benar-benar memahami pekerjaannya biasanya akan menghasilkan output yang baik. Sebaliknya, kurangnya pemahaman dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
  3. Rancangan kerja adalah perencanaan atau desain awal yang mempermudah proses pelaksanaan tugas. Bila suatu pekerjaan dirancang dengan baik, maka
-

---

(  
proses pengerjaannya pun akan berjalan lebih efisien dan lancar. Intinya, rancangan ini dibuat agar karyawan bisa bekerja lebih terarah dan efektif.

4. Kepribadian mencerminkan karakter atau sifat unik yang dimiliki oleh tiap individu. Karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda, cara mereka menyikapi dan menyelesaikan pekerjaan pun bisa bervariasi
5. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan intrinsik individu yang membuatnya semangat dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang kuat, seseorang cenderung lebih fokus, produktif, dan konsisten dalam bekerja.

## Kinerja

Indicator yang bisa dipakai untuk pengukuran kinerja karyawan tiap individu ialah (Robbins & 2020:260) :

1. Kualitas kerja diukur melalui pandangan karyawan mengenai kualitas job yang dibuat dan kesuksesan tugas tersebut pada keterampilan dan skill karyawan itu sendiri
2. Kuantitas mengacu pada besarnya hasil yang dicapai, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit maupun unit maupun aktivitas yang telah dituntaskan.
3. Ketepatan waktu merujuk pada tingkat penyelesaian aktivitas sesuai waktu yang telah ditentukan, dengan memperhatikan kesesuaian terhadap output yang dihasilkan serta efisiensi penggunaan waktu untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas ialah level pemakaian sumberdaya perusahaan yang dioptimalkan dengan bermaksud meningkatkan output di tiap unit dalam penggunaan sumberdaya
5. Kemandirian ialah level seseorang pegawai yang kemudian bisa melakukan tugasnya
6. Komitmen kerja ialah level karyawan yang mana mempunyai komitmen bekerja pada instansi dan tanggung jawab pada kantor.

Kompensasi mencerminkan pentingnya organisasi yang mana berupaya menahan dan menaikkan kemakmuran karyawannya. Oleh itu, manajemen

---

---

membagikan kompensasi ialah suatu kepentingan untuk perusahaan untuk mencapai kemakmuran karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan atau penghargaan yang dibagikan instansi pada pegawainya berupa uang dan non uang sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan (Rezeki et al., 2021). Kompensasi juga dapat diartikan sebagai semua jenis imbalan atas jasa secara langsung atau tidak yang diserahkan pada karyawan dari hasil kerja yang diperbentukkan berupa uang atau benda (Dionisius et al., 2023)

Kompensasi ialah jasa yang diserahkan instansi pada anak buahnya bisa berupa upah, tunjangan atau perangkat pendukung lainnya (Andriani & Faris, 2022). Kompensasi pada perusahaan ada beragam jenis tergantung dari perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat definisi diputuskan bila kompensasi ada penyerahan uang dan atau barang yang termasuk gaji atau diluar gaji yang dibagikan oleh atasan sebagai balasan atas bantuan besar kepada perusahaan dari karyawan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Handoko (2001: 159) mengemukakan bahwa terdapat berbagai factor yaitu:

1. Produktivitas organisasi

Setiap organisasi tentu menginginkan keuntungan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Untuk meraihnya, produktivitas karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Organisasi tidak akan memberikan kompensasi di luar batas kontribusi yang telah diberikan karyawan melalui hasil kerjanya. Artinya, imbalan yang diterima karyawan akan sebanding dengan sejauh mana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Kemampuan membayar

Setiap perusahaan memiliki batas kemampuan dalam hal keuangan. Oleh karena itu, mereka tidak akan memberikan kompensasi melebihi kapasitas finansialnya. Jika kompensasi yang diberikan melampaui kemampuan organisasi, maka risiko keuangan bisa mengancam kelangsungan usaha itu sendiri.

3. Pasar tenaga kerja (suplai dan permintaan)

---

---

Ketersediaan tenaga kerja di pasar akan ikut memengaruhi tingkat kompensasi yang ditawarkan. Jika keterampilan yang dimiliki seorang karyawan tergolong umum dan banyak tersedia di pasar, biasanya kompensasinya akan lebih rendah dibandingkan karyawan dengan kemampuan khusus atau langka.

4. Serikat atau organisasi karyawan

Kehadiran organisasi pekerja atau serikat karyawan dapat menjadi pengaruh dalam penentuan kompensasi. Organisasi ini biasanya memperjuangkan hak-hak anggotanya, terutama jika terdapat ketidakseimbangan dalam pemberian kompensasi. Jika tuntutan mereka tidak diperhatikan, bisa saja berdampak pada menurunnya semangat kerja atau solidaritas dalam organisasi tersebut.

5. Aturan dan regulasi pemerintah

Semakin baik tata kelola pemerintahan, maka akan semakin tertata pula sistem peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Situasi tersebut berdampak langsung pada sistem kompensasi yang harus mengikuti ketentuan hukum yang berlaku.

6. Ketersediaan memberikan kompensasi

Kebijakan suatu organisasi dalam memberikan imbalan atau kompensasi turut memengaruhi semangat dan loyalitas karyawan. Tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang layak, sehingga kondisi tersebut kerap menjadi faktor penentu utama dalam tingkat kepuasan kerja pegawai.

Indikator kompensasi menurut Yoyo Sudaryo, dkk, (2018) :

1. Gaji/Upah

Imbalan tetap yang diterima karyawan secara berkala sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Diberikan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, serta beban kerja. Harus dibayarkan tepat waktu agar karyawan merasa dihargai secara adil.

2. Insentif

Imbalan lebih non gaji pokok yang dibagikan karyawan jika berhasil mencapai atau melebihi target kerja. Berfungsi untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan berprestasi.

3. Bonus

---

---

Penghargaan khusus yang diberikan dalam periode tertentu (seperti akhir tahun atau setelah menyelesaikan proyek penting) atas kinerja luar biasa. Menjadi bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

4. Tunjangan

Fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan perumahan. Bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

5. Fasilitas Kerja

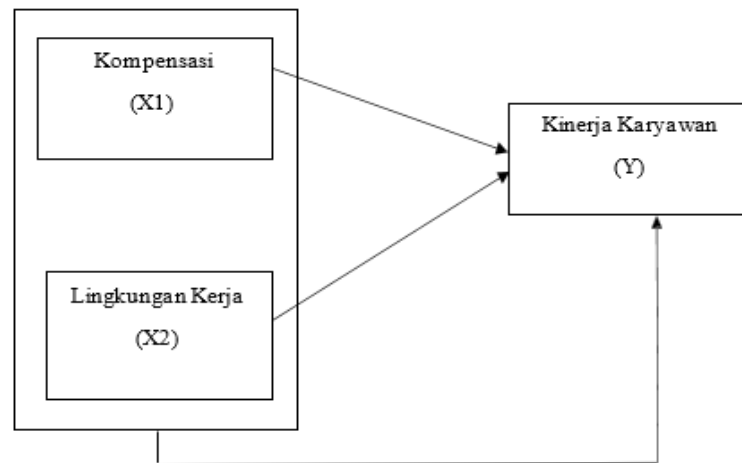
Penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan, seperti *work room* yang lega, fasilitas kerja yang mendukung serta akses teknologi. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

## Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja karyawan sehari-hari. Kondisi lingkungan di tempat kerja sangat memengaruhi produktivitas dan performa pegawai di kantor atau perusahaan. Ketika lingkungan kerja terasa nyaman dan mendukung, biasanya semangat kerja pun ikut meningkat. Sebaliknya, bila suasananya kurang kondusif atau bahkan menimbulkan ketidaknyamanan, maka kinerja karyawan pun bisa terganggu dan berpotensi menurun.

Menurut Shodiq (2020), faktor lingkungan di sekitar pegawai dapat memengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Dionisius dan rekan-rekannya (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh kondisi di area kerja yang turut memberi dampak terhadap hasil kerja seseorang.

---



H1: kompensasi finansial berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Prime Link Communication.

H2: lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Prime Link Communication.

H3: kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Prime Link Communication.

Pengujian mempergunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bermaksud sebagai analisa hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Prime Link Communication. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif asosiatif memungkinkan peneliti untuk menguji keterkaitan antar variabel melalui pengumpulan dan analisis *numeric data*, yang diproses dengan bantuan perangkat statistika untuk memperoleh kesimpulan yang objektif (Sugiyono, 2022).

Populasi pada kajian ini mencakup seluruh karyawan PT. Prime Link Communication 50 Karyawan. Teknik sampling dalam kajian ini mempergunakan teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh.

---

---

(  
o  
n  
l  
i  
n  
e  
)

$$rs = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rs : Koefisien Korelasi Spearman

di : Selisih antara Speringkat (ranking) dua variabel untuk setiap individu

n : Jumlah pasangan data

$\sum di^2$  : Jumlah kuadrat dari selisih peringkat

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah    | Presentase   |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| 1             | Pria          | 36        | 72%          |
| 2             | Wanita        | 14        | 28%          |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>50</b> | <b>100 %</b> |

dari data pada tabel 1, karakteristik dari jenis kelamin responden menggambarkan mayoritas bergender pria dengan jumlah 36 orang (72%) serta sebagian kecil bergender wanita sebanyak 14 orang (28%). Diputuskan jika penelitian ini berisikan responden bergender pria yang mengisi kuisioner.

---

| No            | Usia          | Jumlah    | Presentase  |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1             | 20 – 25 tahun | 5         | 10%         |
| 2             | 26 – 30 tahun | 18        | 36%         |
| 3             | 31 – 35 tahun | 20        | 40%         |
| 4             | 36 – 40 tahun | 6         | 12%         |
| 5             | > 40 tahun    | 1         | 2%          |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>50</b> | <b>100%</b> |

2

0

6

Pada tabel 2, di atas mengenai profil responden klaster umur, kelompok umur antara 20 – 25 tahun terdapat 5 orang dengan persentase sebesar 10%, kelompok umur 26 – 30 tahun sebanyak 18 orang (36%), kelompok umur 31 – 35 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 40%, kelompok umur direntang 36 – 40 tahun ada 6 orang (12%), dan kelompok umur di atas 40 tahun ada 1 orang dengan persentase sebesar 2%. Berdasarkan hal tersebut, bisa digaribawahi jika karakter uisa dari responden kebanyakan dari rentang usia 31-35 tahun yang mengisi kuisisioner.

| No            | Lama bekerja | Jumlah    | Presentase  |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 1             | < 1 tahun    | 8         | 16%         |
| 2             | 1 – 5 tahun  | 22        | 44%         |
| 3             | 5 – 10 tahun | 16        | 32%         |
| 4             | >10 tahun    | 4         | 8%          |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>50</b> | <b>100%</b> |

Dari data tabel 3, profil responden dengan lama bekerja menggambarkan bahwa responden dengan tingkat lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (16%), lama bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 22 orang (44%), lama bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 16 orang (32%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang (8%). Oleh karena itu, diperoleh kesimpulan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja lebih dominan dengan kurun waktu bekerja antara 1 - 5 tahun yaitu dengan jumlah 22 responden dari 28 responden yang lainnya.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diperoleh data responden sebagai berikut: mean dari variabel kompensasi adalah 3,53, mean dari variabel lingkungan kerja adalah 4,08, dan mean dari variabel kinerja karyawan adalah 4,17.

| Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Hasil Uji |
|------------------|----------|---------|-----------|
| X1.1             | 0,441    | 0,279   | Valid     |
| X1.2             | 0,612    | 0,279   | Valid     |
| X1.3             | 0,748    | 0,279   | Valid     |
| X1.4             | 0,676    | 0,279   | Valid     |
| X1.5             | 0,718    | 0,279   | Valid     |
| X1.6             | 0,802    | 0,279   | Valid     |

| Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Hasil Uji |
|------------------|----------|---------|-----------|
| X2.1             | 0,746    | 0,279   | Valid     |
| X2.2             | 0,859    | 0,279   | Valid     |
| X2.3             | 0,859    | 0,279   | Valid     |
| X2.4             | 0,859    | 0,279   | Valid     |
| X2.5             | 0,673    | 0,279   | Valid     |
| X2.6             | 0,733    | 0,279   | Valid     |
| X2.7             | 0,788    | 0,279   | Valid     |
| X2.8             | 0,534    | 0,279   | Valid     |

| Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Hasil Uji |
|------------------|----------|---------|-----------|
| Y.1              | 0,793    | 0,279   | Valid     |
| Y.2              | 0,837    | 0,279   | Valid     |
| Y.3              | 0,793    | 0,279   | Valid     |
| Y.4              | 0,837    | 0,279   | Valid     |
| Y.5              | 0,656    | 0,279   | Valid     |
| Y.6              | 0,694    | 0,279   | Valid     |

| Variabel         | <i>Cronbach's alpha</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|
| Kompensasi       | 0,756                   | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,884                   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,851                   | Reliabel   |

Dari pengujian reliabilitas tabel tersebut, dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan atas setiap variabel yang ada dalam kuesioner adalah reliabel, disebabkan value *cronbach's alpha* > 0,6.

## Pembahasan

**Tabel 8. Uji Korelasi Rank Spearman**

|                |                         | Kompensasi              | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------|------------------|
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | 1                       | .200             | .353*            |
|                | Sig. (2-tailed)         | .                       | .163             | .012             |
|                | N                       | 50                      | 50               | 50               |
|                | Lingkungan              | Correlation Coefficient | .200             | 1.000            |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .163             | .007             |
|                |                         | N                       | 50               | 50               |
|                | Kinerja Karyawan        | Correlation Coefficient | .353*            | .380**           |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .012             | .007             |
|                |                         | N                       | 50               | 50               |

Dari tabel yang dihasilkan, koefisien korelasi menggunakan rank spearman antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah 0,353 yang menunjukkan hubungan rendah dikarenakan terletak dalam interval korelasi 0,200 – 0,399 dengan nilai positif dan lingkungan dengan kinerja karyawan adalah 0,380 yang menunjukkan hubungan rendah dikarenakan terletak dalam interval korelasi 0,200 – 0,399 dengan nilai positif.

Tabel 9. Uji Korelasi Rank Spearman dengan indikator Kompensasi

| Correlations                                                 |                  |                         |        |          |        |                  |
|--------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------|--------|----------|--------|------------------|
|                                                              |                  |                         | Gaji   | Insentif | Bonus  | Kinerja Karyawan |
| Spearman's rho                                               | Gaji             | Correlation Coefficient | 1.000  | .447**   | .236   | .312*            |
|                                                              |                  | Sig. (2-tailed)         | .      | .001     | .100   | .027             |
|                                                              |                  | N                       | 50     | 50       | 50     | 50               |
|                                                              | Insentif         | Correlation Coefficient | .447** | 1.000    | .483** | .183             |
|                                                              |                  | Sig. (2-tailed)         | .001   | .        | .000   | .204             |
|                                                              |                  | N                       | 50     | 50       | 50     | 50               |
|                                                              | Bonus            | Correlation Coefficient | .236   | .483**   | 1.000  | .310*            |
|                                                              |                  | Sig. (2-tailed)         | .100   | .000     | .      | .029             |
|                                                              |                  | N                       | 50     | 50       | 50     | 50               |
|                                                              | Kinerja Karyawan | Correlation Coefficient | .312*  | .183     | .310*  | 1.000            |
|                                                              |                  | Sig. (2-tailed)         | .027   | .204     | .029   | .                |
|                                                              |                  | N                       | 50     | 50       | 50     | 50               |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                  |                         |        |          |        |                  |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                  |                         |        |          |        |                  |

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018) indikator yang berkaitan dengan kompensasi adalah gaji, insentif, dan bonus. Analisa yang bisa dijabarkan dari tabel diatas ialah :

- Gaji memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $r = 0.312$ ;  $p = 0.027$ ), yang menunjukkan bahwa peningkatan gaji cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja.
- Bonus juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan ( $r = 0.310$ ;  $p = 0.029$ ), yang berarti pemberian bonus turut mendukung peningkatan kinerja.
- Insentif tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan ( $r = 0.183$ ;  $p = 0.204$ ), sehingga perannya belum terbukti secara statistik dalam memengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel 9, indikator gaji dan bonus dari variabel kompensasi tervalidasi bila mempunyai dampak signifikan pada kinerja, sedangkan insentif tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

**Tabel 10. Uji Korelasi Rank Spearman dengan indikator Lingkung Kerja**

|                |                       | Correlations            |           |                 |                       |                  |        |
|----------------|-----------------------|-------------------------|-----------|-----------------|-----------------------|------------------|--------|
|                |                       | Penerangan              | Pewarnaan | Sirkulasi Udara | Suara atau Kebisingan | Kinerja Karyawan |        |
| Spearman's rho | Penerangan            | Correlation Coefficient | 1.000     | .945**          | .475**                | .433**           | .262   |
|                |                       | Sig. (2-tailed)         | .         | .000            | .000                  | .002             | .066   |
|                |                       | N                       | 50        | 50              | 50                    | 50               | 50     |
|                | Pewarnaan             | Correlation Coefficient | .945**    | 1.000           | .548**                | .476**           | .245   |
|                |                       | Sig. (2-tailed)         | .000      | .               | .000                  | .000             | .086   |
|                |                       | N                       | 50        | 50              | 50                    | 50               | 50     |
|                | Sirkulasi Udara       | Correlation Coefficient | .475**    | .548**          | 1.000                 | .675**           | .360*  |
|                |                       | Sig. (2-tailed)         | .000      | .000            | .                     | .000             | .010   |
|                |                       | N                       | 50        | 50              | 50                    | 50               | 50     |
|                | Suara atau Kebisingan | Correlation Coefficient | .433**    | .476**          | .675**                | 1.000            | .543** |
|                |                       | Sig. (2-tailed)         | .002      | .000            | .000                  | .                | .000   |
|                |                       | N                       | 50        | 50              | 50                    | 50               | 50     |
|                | Kinerja Karyawan      | Correlation Coefficient | .262      | .245            | .360*                 | .543**           | 1.000  |
|                |                       | Sig. (2-tailed)         | .066      | .086            | .010                  | .000             | .      |
|                |                       | N                       | 50        | 50              | 50                    | 50               | 50     |

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analisis dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

- Penerangan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $r = 0.262$ ;  $p = 0.066$ ), sehingga perannya belum terbukti secara statistik dalam memengaruhi kinerja.
- Pewarnaan juga tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $r = 0.245$ ;  $p = 0.086$ ), sehingga perannya juga belum terbukti secara statistik dalam memengaruhi kinerja..
- Sirkulasi udara memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan ( $r = 0.360$ ;  $p = 0.010$ ), yang menunjukkan bahwa sirkulasi udara di ruangan kantor memberi dampak pada kinerja karyawan
- Suara atau kebisingan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan ( $r = 0.543$ ;  $p = 0.000$ ), yang menunjukkan bahwa suara atau kebisingan memberi dampak pada kinerja karyawan

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel 10, indikator sirkulasi udara dan suara atau kebisingan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penerangan dan pewarnaan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

**Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment**

| Correlations     |                     |            |                  |                  |
|------------------|---------------------|------------|------------------|------------------|
|                  |                     | Kompensasi | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan |
| Kompensasi       | Pearson Correlation | 1          | .353*            | .389**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |            | .012             | .005             |
|                  | N                   | 50         | 50               | 50               |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .353*      | 1                | .475**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .012       |                  | .000             |
|                  | N                   | 50         | 50               | 50               |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .389**     | .475**           | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .005       | .000             |                  |
|                  | N                   | 50         | 50               | 50               |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil uji korelasi pearson product moment pada tabel di atas, menampilkan adanya koneksi signifikan di masing-masing variabel dengan indeks hubungan yang cukup ( $R_{xy} = 0,530$ ) dikarenakan menempati kategori 0,40-0,599.

**H**

**u** Kompensasi ialah jasa yang dibagikan dari perusahaan untuk karyawan seperti tunjangan, upah atau perangkat pendukung lainnya (Andriani & Faris, 2022). Tidak diberikan upah yang sesuai menjadi salah satu faktor penurunan kualitas kinerja karyawan pada

**g** Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi ditemukan bahwa hipotesis pertama telah ditolak karena tidak sesuai dengan hasil uji, dimana hasil uji penelitian ini menghasilkan hubungan positif dan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pemaparan hasil uji tersebut, maka bisa ditarik garis bawah bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan tersebut.

**m**

**p**

**e**

**n**

**s**

**a**

**s**

---

Ouput dari penelitian ini sepadan<sup>o</sup> dengan tes yang di kembangkan, Hafid & Hadi (2023). Menurut Hafid & Hadi (2023)<sup>l</sup> Output dari pengujian ini menyampaikan jika kompensasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa semakin besar kompensasi yang di<sup>e</sup> terima, maka semakin optimal pula kinerja.

H<sup>1</sup>  
u<sup>1</sup> Situasi yang ada dalam sebuah pekerjaan yang memberikan dampak pada suasana dan kondisi kerja karyawan yang akhirnya berefek pada kenyamanan karyawan dalam bekerja yang bermaksud mencapai tujuan dari perusahaan (Dionisius et al., 2023).

n<sup>g</sup> Melihat keluaran pengujian variabel lingkungan kerja fisik ditemukan bahwa hipotesis pertama telah ditolak karena tidak sesuai dengan hasil uji, dimana hasil uji penelitian ini menghasilkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik garis besar bila karyawan merasa nyaman bekerja dilingkungan kerjanya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

L<sup>a</sup>  
i<sup>h</sup> Ouput dari penelitian ini sama sepadan dengan tes yang telah dikembangkan oleh Zaki Ja'far Shodiq (2020). Menurut Zaki Ja'far Shodiq (2020) dalam tesnya menampilkan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan output ini menandakan makin nyaman kantor yang disediakan oleh Perusahaan, maka semakin berkualitas juga kinerja karyawan. Kondisi ini bertentangan dengan tes yang dikembangkan Lisa Wahyu Lestari (2024) yang menyampaikan bila variabel lingkungan kerja bukan penyebab utama pada perubahan kiner.

## Keterbatasan Penelitian

n D

## a Implikasi Manajerial

K

g

## V. Kesimpulan

j

## a Saran

F

i

s

i

k

---

d

e

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *jurnal syntax imperatif : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Andriani, A., & Faris, R. M. F. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Arifin, S. R., & Haryanto, R. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi. *Kinerja*, 18(3), 425–430.
- Dionisius, I. C., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R.R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>
- Lestari, L. W. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi pada Civitas Akademika Febi IAIN Metro. In *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Nurjaya, Sumarno, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Vol. 14, Issue 5).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. 2020. *Management*. (A. Randel, Ed.) (15 ed.). Harlow : Pearson Education.
-

- 
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>
- Shodiq, Z. J. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. *Electronic Theses*, 1–91. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/11098>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tamara, L., Usman, B., Kurbani, A., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 156–168. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12855>
- Taolin, A. D. N., Anggraini, N., & Regina, D. (2023). HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UMKM ASIQUE COFFEE) The Relationship Between Compensation and Motivation to Employee Performance (Study On UMKM Asique Coffee). *Fundamental Management Journal*, 8(2p), 13-32.
- Wonda, Y., Walangitan, O., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. 3(2), 127–132.
-