



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia (Studi Kasus Operator Produksi PCR1)

<sup>1</sup> Fikri Iskandar, <sup>2</sup> N. Neni Triana, <sup>3</sup> Thomas Nadeak

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### Abstract

Received: 14 Desember 2023  
Revised: 23 Desember 2023  
Accepted: 01 Januari 2024

*The COVID-19 pandemic has had a significant impact on the quality of work in Indonesia. This study is to see both factors of the work environment and compensation whether it can improve the performance of employees of PT Bekaert Indonesia. This study uses descriptive quantitative research methods to examine the effect of work environment and compensation on employee performance of PT Bekaert Indonesia. The research population is the company's production employees. The sample was selected using the accidental method of 68 respondents, using a questionnaire with a Likert scale to collect data. Data analysis using multiple linear regression after fulfilling the classical assumption test and validity and reliability tests. Based on the results of the study, it can be concluded that the work environment and compensation affect employee performance. The majority of PT Bekaert Indonesia employees show moderate performance. The work environment of PT Bekaert Indonesia is mostly moderate. Similarly, the majority of PT. Bekaert Indonesia's compensation is at a moderate level. Research shows that the work environment and compensation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. The work environment and compensation are factors in influencing employee performance at PT. Bekaert Indonesia by 42.2%.*

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Employee Performance.

(\*) Corresponding Author:

[fikriiskandar@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:fikriiskandar@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**How to Cite:** Iskandar, F., riana, N. N. T., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia (Studi Kasus Operator Produksi PCR1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10466726>

### PENDAHULUAN

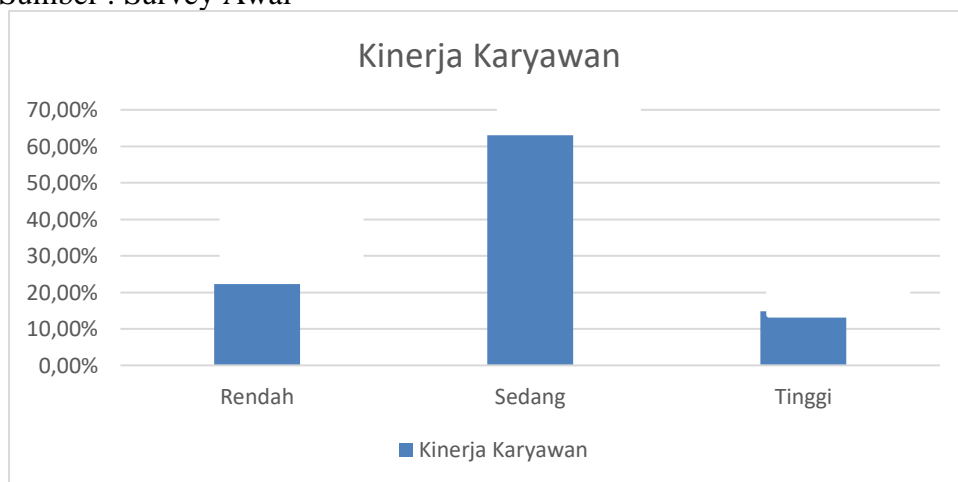
Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang besar terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia., demikian yang diungkapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) menurun sebesar 20,7% dari Agustus 2019 hingga Agustus 2020, dengan angka IKP sebesar 43,78 pada Agustus 2020. Selain itu, dibandingkan dengan Februari 2020, terjadi penurunan IKP sebesar 20,7% menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun, dalam periode Agustus 2020 hingga Februari 2021, terjadi peningkatan sebesar 1,7% dalam IKP, yang dipengaruhi oleh program pemulihan ekonomi meskipun masih belum mencapai tingkat sebelum pandemi. Terdapat juga ketimpangan dalam capaian IKP antara daerah, dengan indeks tertinggi terdapat di ibukota yang mencapai angka 81,92 (BPS, 2021). Hal itu dapat terjadi dari akibat pola bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Setelah berakhirnya pandemi, tidak semua pekerja dapat meningkatkan kinerja mereka seperti sebelum terjadinya pandemi covid-19, salah satunya bisa dilihat pada perusahaan PT Bekaert Indonesia.

Survey yang dilakukan terhadap 27 karyawan produksi pada PT. Bekaert yang telah bekerja sebelum pandemi Covid 19 memiliki Kinerja yang tergolong rata rata rendah, bisa dilihat pada Tabel.1. mayoritas karyawan (62,97%) memiliki kinerja sedang. Karyawan dengan kinerja sedang dapat dianggap sebagai karyawan yang memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun masih memiliki ruang untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, hanya sebagian kecil karyawan (14,81%) yang memiliki kinerja tinggi. Karyawan dengan kinerja tinggi dapat dianggap sebagai karyawan yang berkinerja sangat baik dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan dengan kinerja tinggi untuk memotivasi mereka agar terus meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, sebanyak 22,22% karyawan memiliki kinerja rendah. Karyawan dengan kinerja rendah dapat dianggap sebagai karyawan yang belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini dapat menjadikan target yang dicapai PT. Bekaert Indonesia akan sulit untuk dicapai, dimana semua perusahaan ingin memiliki kinerja karyawan yang paling baik. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan tersebut menggunakan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian dari Robbins (2016), yang diolah menggunakan kategorisasi (Saifuddin, 2020).

**Tabel 1**  
**Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia**

<b>Nilai Kinerja Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
Sedang	17	62,97%
Tinggi	4	14,81%
Rendah	6	22,22%
<b>Jumlah</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Sumber : Survey Awal



**Gambar 1.**  
**Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia**

Untuk mengatasi kinerja karyawan yang rendah, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang

mempengaruhi kesejahteraan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja meliputi suhu, kebisingan, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, sedangkan kondisi non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi (Megaster & Arumingtyas, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membawa dampak positif pada kinerja karyawan (Jaya, 2022).

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Berdasarkan hipotesis bahwa lingkungan kerja sosial dan fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu karyawan, sebuah penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Jean de Dieu et al., 2022). Penelitian lain menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setyawati et al., 2023). Lingkungan kerja 4 C (*career planning, consultative management, communication, dan culture*) memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja (Bhatti, 2018). Menurut Lukito (2022) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Ganyang & SE (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Adapun faktor lainnya yaitu kompensasi, Kompensasi mengacu pada pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya (Souisa, 2022). Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan (Mardhiyah, 2022).

Sebuah studi terhadap karyawan di PT Gotrans Logistics International menemukan bahwa pelaksanaan fungsi kompensasi perlu mendapat perhatian, karena lebih rendah dibandingkan dengan kinerja karyawan 1. Penelitian terhadap karyawan di PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Penelitian terhadap karyawan di RSUD Dr Muhammad Zein Painan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Penelitian terhadap karyawan di PT Cahaya Baru menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Sebuah studi pada karyawan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5. Sebuah studi terhadap karyawan di CV. 6.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menginvestigasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Studi yang dilakukan pada karyawan di PT Gotrans Logistics International menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kompensasi perlu mendapatkan perhatian karena nilai kompensasi yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kinerja karyawan

(Oktiani, 2022) . Penelitian lain yang dilakukan pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Bellaudi, & Suryadi, 2022). Selanjutnya, penelitian pada karyawan di RSUD Dr Muhammad Zein Painan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri, 2020). Selain itu, penelitian pada karyawan di PT Cahaya Baru menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Ermida & Syaifullah, 2020). Terakhir, sebuah studi pada karyawan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardian, 2022). Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan kompensasi yang tepat dalam mencapai kinerja yang optimal dari karyawan.

Hasil studi yang dilakukan pada PT Rajasaland Bandung menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Rianda & Winarno, 2022). Penelitian lain yang dilakukan pada pegawai negeri sipil juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai (Mundakir & Zainuri, 2018). Studi yang dilakukan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki nilai penting bagi karyawan, namun belum dapat dijelaskan apakah kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rumere et al., 2016). Sebuah studi yang dilakukan oleh Zulher et al. (2022), menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor industri, yang menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji dari kedua faktor tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukannya pada PT Bekaert Indonesia. Hal ini menjadi latar belakang pengambilan judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia (studi kasus Operator Produksi PCR1)”**.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang menggunakan data numerik atau kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif biasanya melibatkan pengumpulan data melalui survei, eksperimen, atau analisis statistik dari data sekunder. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan data yang dapat diukur secara objektif (Agung & Yuesti, 2019). Sedangkan Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena atau keadaan secara sistematis dan terperinci. Penelitian deskriptif biasanya

dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, atau kuesioner, dan kemudian menganalisis data tersebut untuk menghasilkan deskripsi yang akurat tentang fenomena yang diteliti. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang suatu fenomena atau keadaan, sehingga dapat membantu dalam pengambilan keputusan atau perencanaan di masa depan (Agung & Yuesti, 2019).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian bisnis, populasi dapat berupa konsumen, pelanggan, karyawan, produk, pasar, atau perusahaan yang menjadi fokus penelitian (Agung & Yuesti, 2019). Sampel penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dimana *nonprobability sampling* didefinisikan sebagai suatu metode pengambilan sampel yang tidak memperhatikan probabilitas atau peluang setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Agung & Yuesti, 2019). Metode yang akan digunakan adalah metode *accidental* di mana peneliti memilih partisipan berdasarkan ketersediaan dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian (Agung & Yuesti, 2019). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 100 Karyawan, sedangkan untuk sampel yang digunakan ada sebanyak 68 karyawan karena waktu dan ketersediaan responden dalam mengisi kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala likert. Kuesioner pada penelitian ini mencakup variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

### **Teknik Analisis data**

Untuk menguji penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2019) regresi linier berganda dijelaskan sebagai teknik analisis data yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Sebelum di ujikan data harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, karena uji asumsi klasik merupakan tahap penting dalam analisis regresi linier berganda Sugiyono (2019). Dan kuisisioner penelitian harus memenuhi uji validitas dan reliabilitas, dimana uji tersebut untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat menghasilkan data yang akurat, relevan, dan konsisten Sugiyono (2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah cabang statistik yang berkaitan dengan pengumpulan, penyajian, dan interpretasi data. Tujuan utama dari statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan ringkas tentang data yang diamati.

Berdasarkan Tabel 2 ditemukan bahwa mayoritas karyawan (61.76%) memiliki kinerja sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, hanya sedikit karyawan (10.29%) yang mencapai kinerja tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan. Sebaliknya, sekitar 27.94% karyawan memiliki kinerja rendah, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk lingkungan kerja mayoritas karyawan (73.53%) memiliki lingkungan kerja sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, hanya sedikit karyawan (8.82%) yang mencapai lingkungan kerja tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan. Sebaliknya, sekitar 17.65% karyawan memiliki lingkungan kerja rendah, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk meningkatkan lingkungan kerja mereka.

Sedangkan untuk kompensasi mayoritas karyawan (67.65%) memiliki tingkat kompensasi sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki kompensasi yang cukup baik. Namun, hanya sedikit karyawan (8.82%) yang memiliki tingkat kompensasi tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan kompensasi. Sebaliknya, sekitar 23.53% karyawan memiliki tingkat kompensasi rendah, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk meningkatkan kompensasi mereka.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	Kinerja		Lingkungan Kerja		Kompensasi	
<b>Sedang</b>	42	61.76%	50	73.53%	46	7.65%
<b>Tinggi</b>	7	10.29%	6	8.82%	6	8.82%
<b>Rendah</b>	19	27.94%	12	17.65%	16	23.53%

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2019) adalah jenis teknik statistik yang dipakai dalam menguji apakah data yang diuji memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini penting dilakukan sebelum melakukan analisis statistik parametrik, karena analisis statistik parametrik membutuhkan asumsi bahwa data yang digunakan mempunyai distribusi normal. Beberapa teknik uji normalitas yang dapat dipakai antara lain uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

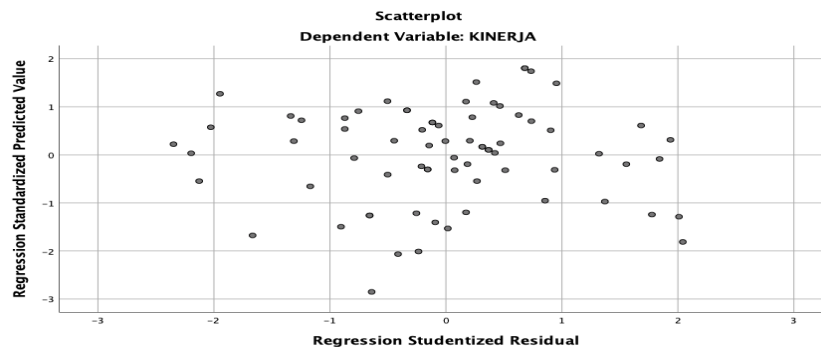
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69762977
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.058
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dari Tabel 3 terlihat jelas bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05.

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Sugiyono (2019) adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah variansi dari suatu populasi sama atau tidak sama dengan variansi dari populasi lainnya. Asumsi uji heterokedastisitas adalah, pola tidak membentuk suatu gambar yang jelas. Berdasarkan Gambar 2, pola tidak

membentuk suatu pola tertentu, ini menandakan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas



**Gambat 2. Uji Heterokedastisitas**

**c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas menurut Sugiyono (2019) merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah terkuat keterkaitan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Keterkaitan yang kuat antara variabel independen ini dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi, seperti koefisien regresi yang tidak konstan dan tidak meyakinkan. Oleh karena itu, uji multikolinieritas penting dilakukan sebelum menjalankan analisis regresi untuk menegaskan bahwa variabel independen yang digunakan tidak saling berkaitan secara kuat. Uji multikolinieritas yang dapat digunakan antara lain uji VIF (Variance Inflation Factor). Hasil uji multikolinieritas adalah, nilai tolerance tidak boleh melebihi 1, dan VIF tidak melebihi 10. Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.791	1.265
.791	1.265

**3. Uji Regresi Linier Berganda**

**a. Uji t**

Uji t menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Dalam uji t dikatakan terdapat pengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun hasil pengujian penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.646	2.628		1.387	.170
KOMPENSASI	.459	.109	.428	4.192	.000
LINGKUNGAN	.247	.077	.330	3.226	.002

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan nilai t yang signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (0,247) dan variabel Kompensasi (0,459). Dalam

menjelaskan hasil ini, perlu diperhatikan bobot t-tabel yang relevan dengan bobot signifikansi  $\alpha=0,05$  dan taraf kebebasan  $DF=68$  ( $n-2$ ). Nilai t-tabel yang relevan adalah 1,997. Berdasarkan perbandingan antara bobot t-hitung dengan bobot t-tabel, bisa ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang signifikan pada Kinerja Karyawan secara parsial ( $3,226 > 1,997$ ), dan untuk Kompensasi memiliki kontribusi yang signifikan pada Kinerja Karyawan secara parsial ( $4,192 > 1,997$ ). Ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara statistik berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dalam konteks penelitian ini.

**b. Uji F**

Uji F menurut Sugiyono (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Adapun hasil uji F pada penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1096.334	2	548.167	25.513	.000 <sup>b</sup>
Residual	1503.995	70	21.486		
Total	2600.329	72			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KOMPENSASI

Berdasarkan temuan analisis Tabel 6, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua variabel independen yang secara simultan memiliki kontribusi yang cukup besar pada kinerja karyawan. Sebab nilai signifikansi yang dihitung (0,000) lebih kecil dari bobot signifikansi yang dikukuhkan (0,05), maka bisa disimpulkan bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) dan kedua faktor independen memiliki hubungan yang signifikan.

**c. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.422	.405	4.63526

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

R square yang dikoreksi (koefisien determinasi, Tabel 7) menghasilkan nilai 0,422. Angka ini mengimplikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak sebesar 42,2% terhadap variabel dependen, dengan 57,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung  $3,226 > 1,997$  dengan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup aspek suhu, kebisingan,

pencapaian, ventilasi, dan kebersihan, serta kondisi non-fisik seperti hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi, secara bersama-sama dapat memengaruhi kesejahteraan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan (Megaster & Arumingtyas, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, memunculkan rasa bahagia, dan membawa dampak positif pada kinerja mereka (Jaya, 2022).

Penelitian-penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja sosial dan fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Jean de Dieu et al., 2022). Temuan lain menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setyawati et al., 2023). Salah satu konsep yang sering disorot adalah lingkungan kerja 4C, yaitu *career planning*, *consultative management*, *communication*, dan *culture*, yang memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja (Bhatti, 2018).

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung. Penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Ganyang & SE, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan ini menjadi kunci penting untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Secara keseluruhan, pembahasan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $4,192 > 1,997$  dengan signifikansi  $0,010$ . Kompensasi merupakan aspek yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan (Mardhiyah, 2022). Studi pada karyawan di PT Gotrans Logistics International menemukan bahwa perhatian terhadap pelaksanaan fungsi kompensasi penting karena nilai kompensasi yang lebih rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktiani, 2022). Penelitian lain pada PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Bellaudi & Suryadi, 2022). Begitu pula pada karyawan di RSUD Dr Muhammad Zein Painan yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri, 2020).

Meskipun demikian, beberapa penelitian juga menemukan hasil yang berbeda. Studi pada PT Rajasaland Bandung dan pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Rianda & Winarno, 2022; Mundakir & Zainuri, 2018). Hasil penelitian pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki nilai penting bagi

karyawan, namun belum dapat dipastikan apakah kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rumere et al., 2016).

Dalam menyimpulkan, walaupun beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda, mayoritas studi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif pada kinerja karyawan. Pentingnya perhatian terhadap pelaksanaan fungsi kompensasi yang tepat dalam mencapai kinerja yang optimal dari karyawan telah terbukti. Namun, perlu diingat bahwa kompensasi hanyalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, dan aspek lain seperti lingkungan kerja dan motivasi juga memiliki peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan (Mardhiyah, 2022; Ermida & Syaifullah, 2020). Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus memperhatikan seluruh aspek ini secara holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Dalam penelitian ini pun menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan, dengan  $r^2$  0,422. Ini menunjukkan bahwa sebesar 42,2% lingkungan kerja dan kompensasi menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mayoritas karyawan PT. Bekaert Indonesia menunjukkan kinerja sedang, sementara sebagian kecil mencapai kinerja tinggi, dan sekitar 30% memiliki kinerja rendah, menandakan adanya ruang untuk perbaikan. Lingkungan kerja PT. Bekaert Indonesia mayoritas sedang, dengan sebagian kecil mencapai tingkat tinggi dan sekitar 19% memiliki lingkungan kerja rendah. Demikian pula, kompensasi PT. Bekaert Indonesia mayoritas berada pada tingkat sedang, dengan sebagian kecil mencapai tingkat tinggi, dan sekitar 28% memiliki kompensasi rendah. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia. Begitu pula dengan kompensasi, tingkat yang memadai memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi menjadi faktor sebesar 42,2% dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bekaert Indonesia.

### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa PT. Bekaert Indonesia perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal lingkungan kerja, perusahaan dapat memperbaiki faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, dan dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal kompensasi, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan insentif atau bonus yang lebih baik, serta meninjau kembali struktur gaji dan tunjangan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan karyawan yang memiliki kinerja rendah dan lingkungan kerja rendah atau kompensasi rendah. Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta memperbaiki lingkungan kerja dan kompensasi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Buku Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif.
- Ardian, M. I. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 364-376.
- Bellaudi, V. A., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 104-117.
- Bhatti, K. (2018). The Mediation Model of Interrelationships among 4 C<sup>TM</sup>s of Work Environment, Employee Performance and Organizational Performance in Pakistani organizations. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 176-180.
- BPS. (2021, 2 Desember). Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>
- Ermida, & Syaifullah (2020). Pengaruh Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Baru Di Kota Batam.
- Ganyang, M. T., & SE, M. (2019). The The Impact of Organization culture and Work Environment on Employee Engagement and It's Implication on Employee Performance of The Automotive Industry In Jakarta, Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(9), 64-70.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Jean de Dieu, R., Marc Tiana, A., Mamy Alfa, R., & Marie Hervé, R.J. (2022). Relationship Between Perception Of The Work Environment And Employee Performance. *International Journal of Applied Science and Engineering Review*.
- Lukito, H. (2022). The Relationship Between Intellectual Competence, Non-Material Incentives, Work Environment And Employee Performance. *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 80-91.
- Mardhiyah, A. (2022). Effect Of Team Work And Financial Compensation On Employee Performance At Cv. Bin Ham Mandailing Natal. *Cashflow: Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*, 2(1), 175-185.
- Megaster, T., & Arumingtyas, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.

- Oktiani, N. (2022). Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Produktifitas melalui Pendekatan Analisis Kanonikal. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 206-215.
- Putri, D.A. (2020). Pengaruh Hubungan Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekobistek*.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Setyawati, N. W., Agustina, C., & PG, D. S. W. (2023). Employee Performance Impact on Communication and Work Environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 301-308.
- Souisa, W. (2022). Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Industri Makanan. *Movere Journal*, 4(1), 60-66.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Zulher, Z., Norawati, S., Basem, Z., & Ak, U. A. (2022). The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction. *eCo-Buss*, 5(2), 722-731.