

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KING OF MILK FISH

Mutia Ardila¹⁾, Riny Chandra²⁾, Muhammad Rizqi Zati³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

Email Korespondensi: mutiaardila12@gmail.com¹⁾, rini.chandra@unsam.ac.id²⁾, rizqi_zati@unsam.ac.id³⁾

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Model analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (*Adjusted R*²). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. King Of Milk. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pada CV. King of Milk.

Keywords: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Article Information:

Received Date: 2 Oktober 2024

Revised Date: 26 Oktober 2024

Accepted Date: 16 November 2024

PENDAHULUAN

Menurut Ewaldy et al., (2022: 2) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan keberhasilan produksi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah peran manusia yaitu karyawan, yang akan berperan penting dalam proses produksi. Karyawan merupakan elemen terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan karena memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun (Kasmir, 2016:182). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan, artinya dalam suatu pekerjaan mengandung unsur standar yang harus dicapai, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik. Akan tetapi tidak semua pekerja bisa dipastikan memiliki kinerja yang baik dan berkompeten, sehingga dapat berdampak buruk terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, motivasi, disiplin, dan stres kerja (Kasmir 2016:182).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting (Hamali 2016: 78)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nur Hidayah, 2022:52). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena di sana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Jika lingkungan tidak teratur dan tidak membuat nyaman para pekerjanya akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang berdampak kepada perusahaan yang di kelolanya. Maka sebaiknya hal ini dapat memaksimalkan kinerjanya dan dapat membuat nyaman para pekerjanya (Nur Hidayah 2022:52).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan kepada 10 karyawan CV. King Of Milk Fish pada kinerja karyawan mendapatkan permasalahan yang dimana target atau capaian yang di tetapkan oleh perusahaan masih belum mencapai target. Karyawan dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada kompensasi mereka diberikan kompensasi seperi makan malam pada saat lembur, pergi berlibur setiap 3 bulan sekali, makan malam bersama bapak di rektur setiap 2 minggu sekali, jika terdapat karyawan yang mengalami musibah akan mendapatkan bantuan berupa uang, dan perusahaan juga memberikan THR. Pada lingkungan kerja juga mendapatkan permasalahan yang dimana lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja, pada CV. King Of Milk Fish lingkungan kerja yang memiliki suhu udara yang dingin hingga mencapai -40°C sampai -45°C dikarenakan jika suhu udaranya panas akan mempengaruhi bahan baku, lingkungan kerja yang mengeluarkan bau tak sedap, kondisi lantai yang tergenang air, bunyi mesin yang mengganggu konsentrasi, cat dinding yang mulai pudar, dan kondisi ruangan yang masih berantakan, adapun target pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tabel Target dan Capaian bulanan CV. King Of Milk Fish

N o.	Bulan	Target (Ton)	Capaian (Ton)	Keterangan
1.	Juli	60.000	41.210	Gagal
2.	Agustus	60.000	60.000	Berhasil
3.	September	60.000	61.100	Berhasil
4.	Oktober	60.000	60.000	Berhasil
5.	November	60.000	36.000	Gagal
6.	Desember	60.000	20.000	Gagal

Sumber : CV. King Of Milk Fish (data diolah: 2023)

Berdasarkan permasalahan yang telah didapatkan oleh penulis mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. King Of Milk Fish”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Afandi (2018: 4) kinerja yaitu suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi secara ilegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral suatu etika.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Millatul & Dina (2020: 26-27), yaitu : beban kerja dengan kinerja, kompensasi dengan kinerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja.

Menurut Himah dan Sharlie (2020: 44) mengatakan bahwa indikator dari kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Ketetapan waktu, penilaian terkait dengan diselesaikannya sebuah pekerjaan dengan efektif.
2. Kemandirian, persepsi karyawan sejalan dengan tanggung jawab pada fungsi kerjanya.

3. Efektivitas, penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan.
4. Kuantitas, penilaian kerja karyawan terkait apakah mencapai target maupun tidak.
5. Kualitas, penilaian terkait kesistematiskan dan kecermatan kerja

Kompensasi

Menurut Fidellis, et al., (2022: 3) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk uang atau jasa, seperti gaji, upah, dan insentif, sebagai imbalan atas jasa yang mereka tawarkan. Pemberian kompensasi yang layak dapat menciptakan kondisi yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan.

Adapun indikator dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2014: 264) yaitu: gaji, upah, upah insentif, asuransi, dan tunjangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Ronal, et al., (2019: 610) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Afandi (2016: 57) yaitu: lampu penerangan, sirkulasi udara, keamanan, temperatur dan suhu, kebisingan, tata warna, dekorasi, dan bunyi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. King Of Milk Fish yang berjumlah 41 orang.

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena populasi karyawan di CV King Of Milk Fish yaitu 41 orang. Sehingga sampel dari penelitian yaitu semua populasi yang ada di CV King Of Milk Fish yaitu 41 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pernyataan pada kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel dan bernilai positif maka pernyataan pada kuesioner dikatakan valid. r-tabel di dapat dari taraf signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas *degree of freedom* (df)=n-2. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika r-hitung > 0,361, maka butir pertanyaan atau variabel valid.
- b. Jika r-hitung < 0,361, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dan masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar > 0.06 sehingga dikatakan reliabel.

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *For Windows* dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas, dengan pernyataan:

- a. Jika nilai *Alpha* > 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel
- b. Jika nilai *Alpha* < 0,6 maka pernyataan variabel tersebut tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode uji Grafik P-P Plot, sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal (Ghozali, 2021).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan metode yaitu melihat nilai

Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas (Ghozali, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui grafik *scatterplot*, sebagai dasar pengambilan keputusannya yaitu jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Uji Parsial (Uji t)

uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Hamidah, 2024).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Albert (2019: 19) koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dan variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu atau koefisien determinasi. Nilai koefisien dterminasi atau *adjusted R²* antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. King Of Milk Fish (KMF). Jumlah responden yang dipilih untuk melakukan penelitian tersebut yang berjumlah 41 karyawan sebagai bahan sampel untuk melakukan karya tulis penelitian. Karena pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh yaitu dengan mengambil sampel yang semua anggota populasi di jadikan sampel yang ada di CV. King Of Milk Fish.

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	R Hitung	r _{tabel}	Ket
X1.1	0.465	0.361	Valid
X1.2	0.723	0.361	Valid
X1.3	0.604	0.361	Valid
X1.4	0.760	0.361	Valid
X1.5	0.947	0.361	Valid
X1.6	0.911	0.361	Valid
X1.7	0.954	0.361	Valid
X1.8	0.710	0.361	Valid
X1.9	0.525	0.361	Valid
X2.10	0.947	0.361	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	R Hitung	r _{tabel}	Ket
X2.1	0.147	0.361	Tidak Valid
X2.2	0.484	0.361	Valid

Item	R Hitung	r _{tabel}	Ket
X2.3	0.850	0.361	Valid
X2.4	0.254	0.361	Tidak Valid
X2.5	0.410	0.361	Valid
X2.6	0.224	0.361	Tidak Valid
X2.7	0.423	0.361	Valid
X2.8	0.295	0.361	Tidak Valid
X2.9	0.254	0.361	Tidak Valid
X2.10	0.410	0.361	Valid
X2.11	0.757	0.361	Valid
X2.12	0.850	0.361	Valid
X2.13	0.637	0.361	Valid
X2.14	0.668	0.361	Valid
X2.15	0.879	0.361	Valid
X2.16	0.259	0.361	Tidak Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	R Hitung	r _{tabel}	Ket
X2.1	0.251	0.361	Tidak Valid
X2.2	0.542	0.361	Valid
X2.3	0.494	0.361	Valid
X2.4	0.162	0.361	Tidak Valid
X2.5	0.301	0.361	Tidak Valid
X2.6	0.428	0.361	Valid

Item	R Hitung	r _{tabel}	Ket
X2.7	0.623	0.361	Valid
X2.8	0.450	0.361	Valid
X2.9	0.649	0.361	Valid
X2.10	0.075	0.361	Tidak Valid

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel diatas adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden uji validitas dan reliabilitas di Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Langsa. Pengolahan data primer ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 36 pernyataan diatas, 26 pernyataan dinyatakan valid dan 10 pernyataan dinyatakan tidak valid. Maka 26 pernyataan tersebut dapat dipakai peneliti untuk melakukan penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV King Of Milk Fish.

2) Uji Reliabilitas

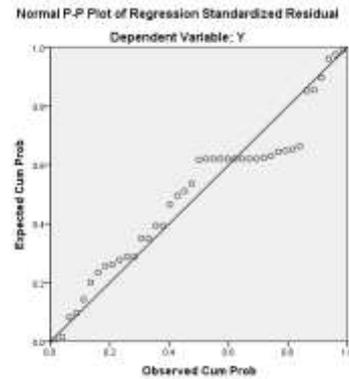
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1.	Kompensasi	0.923	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.860	0.60	Reliabel
3.	Kinerja	0.703	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Reliabilitas tersebut beban kerja terlihat nilai Cronbach Alpha $0.736 > 0.06$, lingkungan kerja terlihat nilai Cronbach Alpha $0.860 > 0.06$, kinerja terlihat nilai Cronbach Alpha $0.703 > 0.06$. Maka hasil tabel 5 di atas bisa disimpulkan hasil penelitian yang didapat dari kuesioner tersebut bisa dikatakan reliabel/handal.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1.1 Grafik P-Plot

Sumber: Data Diolah (2024)

Untuk menguji normalnya suatu data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik normal P-Plot. Dapat dilihat bahwa pola data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafiknya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,844	1,186
Lingkungan kerja	0,844	1,186

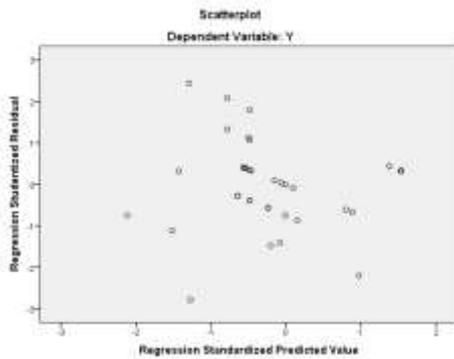
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu:

- Pada variabel kompensasi, nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,844 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,186, sehingga variabel kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.
- Pada variabel lingkungan kerja, nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,844 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,186, sehingga variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan data hasil uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas pada setiap variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.2 Grafik Scatterplot

Sumber: Data Diolah (2024)

Maka dapat dilihat bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Understandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	9,241	4,256	2,171	0,036
Kompensasi	0,159	0,067	2,393	0,022
Lingkungan kerja	0,247	0,095	2,615	0,013

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y=9,241 + 0,159 X_1 + 0,247 X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,241 menunjukkan nilai dari kinerja sebelum di pengaruhi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,159 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan pengaruh kinerja sebesar 0,159 dengan asumsi variabel lingkungan kerja bernilai tetap.

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan pengaruh kinerja sebesar 0,247 dengan asumsi kompensasi bernilai tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Understandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	9,241	4,256	2,171	0,036
Kompensasi	0,159	0,067	2,393	0,022
Lingkungan kerja	0,247	0,095	2,615	0,013

Sumber: Data diolah (2024)

- a. Variabel kompensasi memiliki nilai t sig. 0,022. Karena nilai t sig. 0,022 < α 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sig. sebesar 0,013. Karena nilai t sig 0,013 < α 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

HASIL UJI SIMULTAN (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji F)

Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,315	10,383	.000 ^b
	Residual	1.956		
	Total			

Sumber: Data diolah (2024)

Diketahui bahwa F sig. memiliki nilai sebesar 0,000. Karena nilai F sig. 0,000. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan

pada CV. King Of Milk Fish. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,594 ^a	0,319	1,399

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, di ketahui bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,319, yang artinya variabel kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh sebesar 31,9% terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Kemudian sisanya sebesar 68,1% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kompetensi, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. King Of Milk Fish. Penjelasan tentang pengujian hipotesis dibawah ini:

1. Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan pada CV. King Of Milk Fish, responden mengatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi mereka dalam meningkatkan kinerja yang baik, kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sehingga setara dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga kompensasi yang diberikan dapat menciptakan meningkatnya rasa ingin terus berusaha lebih baik lagi, sehingga kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: Kamilah dan kurniawati (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paramedis Rumah Sakit Islam Garam (RSIG).

2. Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0,33 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara kualitas produk terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan CV. King Of Milk Fish, responden mengatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi mereka untuk meningkatkan kinerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: Devia, et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada era pandemi, mereka menyebutkan bahwa dengan adanya kepedulian perusahaan terhadap lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi (X) dan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. King Of Milk Fish yang diketahui dari hasil analisis data dan uji F dengan nilai *F sig* sebesar 0,000

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. Kompensasi mampu mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik, kompensasi yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan, dapat menciptakan meningkatnya rasa ingin terus berusaha lebih baik lagi dalam bekerja, sehingga kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. King Of Milk Fish. lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan dapat memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil uji F dari variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. King Of Milk Fish. Kompensasi yang adil dan sesuai memastikan karyawan melaksanakan tugas dengan baik, sementara lingkungan kerja yang baik dan nyaman mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan dapat menciptakan kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di CV. King of Milk Fish.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan CV. King Of Milk Fish agar dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung. Dengan adanya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik juga bagi karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, terkhusus bagi yang ingin melakukan penelitian dengan objek dan judul yang sama dengan penelitian ini diharapkan untuk memperluas materi yang ingin disampaikan agar lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya atau dapat menambah variabel atau menggunakan variabel lain seperti kompetensi, motivasi, pelatihan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Aisyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inti Dufree Promosindo (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Hyarta Danadipa Raya Di Kota)*.
- Golzali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hamali, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta. PT Buku Seru
- Hidayah, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Selama Pandemi Covid 19 (Doctoral dissertation, Universitas Bina Insan)*.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Muiltimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3408-3420.

- Yoyo, T., & Sutisna, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)*. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 45-51.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.