PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERAAditya Nugroho¹, Rony Edward Utama, S.E., M.M.²^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ nugrohaditya004@gmail.com² r.edwardutama@umj.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

14 Januari 2024

Direvisi :

19 Februari 2024

Disetujui :

07 Mei 2024

ABSTRACT

Employee performance is very important for the progress of a company. The aim of this research is to determine the effect of compensation and work environment on employee performance by taking a case study at PT Mandiri Cipta Sejahtera. Researchers took a sample of 50 respondents. The research method used is a quantitative method with associative research using primary data. The results of this research indicate that the Compensation variable has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Mandiri Cipta Sejahtera (X1) with a calculated t value greater than t table ($3.042 > 2.011$) and a significance level ($0.004 < 0.05$), the Work Environment has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Mandiri Cipta Sejahtera (X2) with a calculated t value greater than t table ($3.420 > 2.011$) and a significance level ($0.001 < 0.05$) as well as Compensation and Work Environment together have a significant effect on PT Employee Performance. Mandiri Cipta Sejahtera (Y) with a calculated F value greater than F table ($23.384 > 3.20$) and significance level ($0.00 < 0.05$).

Keywords : Compensation; Work environment; Employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpanya, pencapaian target perusahaan dapat terhambat. Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, suatu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis guna mengatasi masalah yang muncul. Jika langkah-langkah ini dapat diimplementasikan dengan baik, maka

dapat terbentuk hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

PT. Mandiri Cipta Sejahtera sebagai perusahaan yang berusaha mencapai kesuksesan perlu memahami dampak yang dimiliki oleh kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa permasalahan umum melibatkan ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dan harapan karyawan, kurangnya transparansi dalam kebijakan kompensasi, dan kurangnya upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan. PT Mandiri Cipta Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 2006, dengan fokus pada penyediaan jasa penyewaan kendaraan, termasuk mobil dan motor. Pada awalnya, perusahaan ini dikenal dengan brand “Morena” yang menawarkan solusi penyewaan kendaraan kepada pelanggan. Namun, sebagai bagian dari perkembangan dan evolusi bisnis, pada tahun 2015, PT Mandiri Cipta Sejahtera memutuskan untuk mengubah brandnya menjadi “MORENARENT.” Ini adalah langkah penting dalam upaya untuk terus memenuhi kebutuhan pelanggan dan tetap relevan dalam industri penyewaan kendaraan. Dengan brand “MORENARENT,” perusahaan ini terus menyediakan layanan penyewaan kendaraan yang andal dan berkualitas kepada pelanggan, menciptakan hubungan yang lebih kuat dengan basis pelanggan dan memperkuat posisi dalam pasar penyewaan kendaraan.

Berdasarkan observasi awal PT. Mandiri Cipta Sejahtera mengalami penurunan penilaian kinerja karyawan setiap tahun nya seperti data dibawah ini :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERA**

No	Penilaian	2021	2022	2023
1	Kuantitas Kerja	90	85	80
2	Kualitas Kerja	85	83	80
3	Ketepatan Waktu	75	80	70
4	Kerjasama	75	85	85
5	Kreatifitas	80	85	75

Sumber : PT. Mandiri Cipta Sejahtera

Berdasarkan tabel diatas penilaian kinerja karyawan PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERA, dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 kuantitas kerja sebesar 90 termasuk dalam kategori sangat baik, kualitas kerja sebesar 85 termasuk dalam kategori baik, penilaian ketepatan waktu sebesar 75 termasuk kategori cukup, penilaian kerjasama sebesar 75 termasuk dalam kategori cukup dan penilaian kreatifitas sebesar 80 termasuk dalam kategori baik. Di tahun 2022, penilaian kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 85 termasuk dalam kategori baik, penilaian kualitas kerja juga mengalami penurunan sebesar 83 termasuk kategori baik, penilaian ketepatan waktu mengalami kenaikan sebesar 80 termasuk kategori baik penilaian kerjasama mengalami kenaikan sebesar 85 termasuk dalam kategori baik dan penilaian mengalami kenaikan kreatifitas sebesar 85 termasuk kategori baik. Sedangkan di tahun 2023 penilaian kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 80 termasuk kategori baik, kualitas kerja juga mengalami penurunan sebesar 80 termasuk kategori baik, penilaian ketepatan waktu mengalami penurunan sebesar termasuk kategori cukup, penilaian kerja sama sebesar 85 termasuk kategori baik, dan penilaian kreatifitas mengalami penurunan sebesar 75 dan termasuk kategori baik.

KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja karyawan

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2010:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Sedangkan kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dalam penelitiannya, Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa: Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*Individual Performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*Corporate Performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2010:7-8) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1.) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman dan motivasi.

2.) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi dan tujuan organisasi.

3.) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal yaitu keadaan atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan eksternal tersebut antara lain kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya dan kompetitor. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a.) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b.) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu:

- i. Harapan mengenai imbalan.
- ii. Dorongan.
- iii. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
- iv. Persepsi terhadap tugas.
- v. Imbalan internal dan eksternal, dan
- vi. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

B. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan berkontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Dimana baik berupa tenaga, pikiran, ide, kemampuan yang dimiliki dalam mencapai suatu target perusahaan. Seorang karyawan sangat menginginkan gaji yang baik, karena karyawan tersebut sudah mengeluarkan sekuat tenaga kemampuan dalam mencapai target tersebut. dimana sangatlah sulit dan membingungkan bagi sumber daya manusia (SDM). Kompensasi harus memiliki dasar yang rasional dan logis karena hal ini menyangkut banyak karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan.

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2015:417), kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Menurut Rivai (2011:354) menjelaskan bahwa “kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Menurut Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, “kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin dalam Kadarisman (2012:78) tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1.) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara *periodic*, berarti adanya jaminan “*economy security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2.) Meningkatkan produktivitas kerja pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3.) Memajukan organisasi atau perusahaan semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- 4.) Menciptakan keseimbangan dan keahlian ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

a. Jenis Lingkungan Kerja

1.) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan

dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nitisemito dalam Nuryasin, 2016:18).

2.) Lingkungan NonFisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin 2016:18).

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain baik peneliti maupun orang lain mendapatkan gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel. Menurut Cresweel (2010:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang - orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk frekuensi dan presentase tanggapan mereka. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:53) desain penelitian adalah Suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Penelitian dapat dikelompokkan menjadi beberapa bentuk yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetap untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pengertian desain penelitian menurut ahli diatas, maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif, dengan metode kuantitatif dimana penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

B. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibuat agar penelitian dapat lebih mudah pahami oleh setiap pembaca tulisan ini, sekaligus untuk menghindari terjadinya salah pengertian, salah paham atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang sedang diteliti, serta sebagai acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap.

C. Sumber Data, Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Penelitian tidak akan berjalan dengan lancar jika tidak ada sumber data, atau peneliti akan sulit meneliti jika tidak ada sumber data nya.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu: Data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai dua sumber data tersebut :

a. Data Premier

Menurut Husein Umar (2013:42) data primer merupakan: Data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada sumber penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta sebagaimana ditulis oleh Sugiarto (2017:87) data sekunder merupakan: Informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga (bukan dari sumber pertama). Dalam sumber data ini penulis menggunakan data primer, dimana diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pengamatan, wawancara, dan sebaran kuesioner secara langsung kepada sumber nya.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis menggunakan data primer, dimana penulis memperoleh data secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pengamatan dan sebaran kuesioner.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

penulis melakukan penelitian ini bertempat di PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERA, Ruko Niaga Citragran, No. 3 Transyogi, Jl. Alternatif cibubur no. 6, Jatisampurna, kec. Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Bawat. 17435

b. Waktu Penelitian

Jangka waktu yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu dari 1 Agustus 2023 sampai dengan 1 November 2023 untuk mengumpulkan data penelitian, pengolahan data penelitian, dan melakukan analisis penelitian.

D. Populasi Dan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik yang berfungsi sebagai penentuan sampel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang penulis teliti, sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang sudah penulis teliti.

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian, artinya jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampel jenuh, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERA Sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Menurut Sutrisno Hadi sebagaimana ditulis oleh Narbuko dan Achmadi (2013:107) dinyatakan bahwa: Sampel atau contoh dalam sebuah penelitian adalah sebagaimana obyek atau subyek yang diselidiki dari keseluruhan obyek atau subyek penelitian.

Bahwa didalam penelitian ini mengambil sebanyak 50 orang responden, atau yang disebut sampel jenuh. karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada pada PT MANDIRI CIPTA SEJAHTERA.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner dimana sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuesioner bersifat tertutup artinya jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar jawaban yang diberikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,075	8,491		3,424	,001
Kompensasi	,403	,133	,377	3,042	,004
Lingkungan Kerja	,283	,083	,424	3,420	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang di olah SPSS V.20

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 29,075 + 0,403 X_1 + 0,283 X_2$$

- 1.) α = Konstanta sebesar 29,075 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan adalah 29,075.
 - 2.) B_1 = Koefisien regresi sebesar 0,403 merupakan nilai yang berasal dari variabel Kompensasi (X1) memiliki regresi positif dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai variabel Kompensasi (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,403 point.
 - 3.) B_2 = Koefisien regresi sebesar 0,283 merupakan nilai yang berasal dari variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki regresi positif dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai variabel Lingkungan Kerja (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,283 point.
- b. Uji Simultan (Uji F)
- Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (Uji F). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah dua variabel independen yang terpisah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973,679	2	486,840	23,384	,000 ^b
	Residual	978,501	47	20,819		
	Total	1952,180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang di olah SPSS V.20

Berdasarkan dari hasil analisis diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

Perhitungan F tabel $df = n - k - 1$

$$= 50 - 2 - 1 = 47 (3,20)$$

Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,384 > 3,20$) dan di ketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,042 > 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,420 > 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,384 > 3,20$) dan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Namun setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,042 > 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera. Terutama pada pemberian upah yang diberikan tepat waktu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,420 > 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera. Terutama pada Humidifier yang merupakan penyemprot uap air yang melembabkan udara di ruangan tempat bekerja.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera, Berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,384 > 3,20$) dan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera.

B. SARAN

Ada beberapa hal yang penulis sarankan sehingga mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan :

1. Kompensasi

Dalam hal kompensasi, PT. Mandiri Cipta Sejahtera harus meningkatkan kebutuhan karyawan dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan rutin. Misalnya, perusahaan dapat menyelenggarakan workshop, seminar, atau kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat tercermin dalam peningkatan gaji atau upah sesuai dengan peningkatan kemampuan mereka. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera semakin lebih baik lagi.

2. Lingkungan Kerja

Dalam lingkungan kerja, PT. Mandiri Cipta Sejahtera harus memperbaiki kebutuhan lingkungan yang nyaman. Misalnya, hubungan karyawan dengan pimpinan jika pimpinan mampu membimbing tim, membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab maka karyawan akan merasa nyaman di lingkungan kerjanya kemudian jika sirkulasi udara memadai terutama ventilasi yang cukup untuk menjaga kualitas udara di dalam ruangan maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera semakin lebih baik lagi.

3. Kinerja Karyawan

Dalam hal kinerja karyawan PT. Mandiri Cipta Sejahtera harus memperbaiki kebutuhan hasil kerja dengan mengambil keputusan-keputusan penting yang dibebankan karyawan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja dengan cara memberikan pelatihan. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan pada PT. Mandiri Cipta Sejahtera semakin lebih baik lagi.

REFERENSI

- Abdul Hamid. 2010. Panduan Penulisan Skripsi. Cetakan kesatu. FEIS UIN Press: Jakarta.
- Achmadi dan Narbuko. 2009. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. METODE PENELITIAN KUALITATIF.: Teori dan Praktik Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Gouzali. Saydam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mondy & Noe. (2013). Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2015, Leadership in Organizations, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins. 2014. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Ali Bahasa

- Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta. Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, (2013), Transformational Leadership, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.