

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGUN GRAHA PUTRA JAYA KOTA SURABAYA

Chalisti Yuwono Prawiro<sup>\*1</sup>, Nurleila Jum'ati, S.Psi., MM<sup>2</sup>

<sup>1&2</sup>Universitas Wijaya Putra; Jl. Raya Benowo 1-3 Surabaya, 031-7413061

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

E-mail: [yuwonochalisti@gmail.com](mailto:yuwonochalisti@gmail.com), [nurleila@uwp.ac.id](mailto:nurleila@uwp.ac.id)

***Abstract:** Chalisti Yuwono Prawiro, 18012002, The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Bangun Graha Putra Jaya. PT. Bangun Graha Putra Jaya is one of the manufacturing companies engaged in fabrication that sells molen units, sorong trains, and rice threshers. This sector is closely related to engineering or engineering. Human resources are one of the factors that play a very important role in the production process and are a condition in achieving the company's vision and mission. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and work environment on the performance of PT. Bangun Graha Putra Jaya Surabaya. This research uses a quantitative approach. Respondents in this study were employees of PT. Bangun Graha Putra Jaya with 52 employees. The data source in this study is primary data obtained from questionnaire answers which are then processed using SPSS. The results of this study show that compensation has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, and together the compensation and work environment have a simultaneous influence on the performance of employee PT. Bangun Graha Putra Jaya Surabaya.*

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

**Abstrak:** Chalisti Yuwono Prawiro, 18012002, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya. PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota merupakan salah satu perusahaan manufaktur yaitu bergerak dibidang fabrikasi yang menjual unit molen, kereta sorong dan perontok padi. Sektor ini sangat terkait erat dengan rekayasa atau teknik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam proses produksi serta merupakan syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya sejumlah 52 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi untuk mengelola individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai mekanisme integrasi antara kebijakan organisasi dengan implementasi dalam mengelola sumber daya dan hubungannya dengan pelaksanaan strategi organisasi. Sumber daya manusia dalam hubungannya dengan organisasi memiliki dampak yang cukup besar. Dimana organisasi sendiri merupakan suatu tempat bagi kelompok orang yang melaksanakan aktivitas dalam berbagai kerjasama untuk mencapai suatu hasil dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari organisasi dapat dijalankan dengan baik apabila sesuai dengan bidang tugas masing-masing karyawan dan dikelola oleh aktivitas manajemen secara bersama-sama sehingga mudah dan cepat tercapai.

PT. Bangun Graha Putra Jaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yaitu bergerak dibidang fabrikasi yang menjual unit molen, kereta sorong, dan perontok padi. Sektor ini sangat terkait erat dengan rekayasa atau teknik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam proses produksi serta merupakan syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian dari visi dan misi ini, tujuannya supaya sumber daya manusia yang diharapkan untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya. Dalam hal ini PT. Bangun Graha Putra Jaya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan. Diketahui bahwa terdapat beberapa masalah dengan kompensasi yaitu dalam pemberian bonus yang tidak adil kepada karyawan serta komunikasi antara karyawan dengan rekan kerja yang kurang baik di lingkungan kerja yang mana akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang di dapat dari PT. Bangun Graha Putra Jaya ditemukan terdapat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Indikasi ini terlihat dari adanya tingkat kerjasama, seperti pada tabel berikut ini :

### Hasil Rata- Rata Kinerja Karyawan

No	Aspek	Penilaian Kinerja Tahun 2021					
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1.	Kerjasama	81	79	77	80	73	70
2.	Keahlian	86	80	81	80	82	79
3.	Kepatuhan	80	82	81	77	75	73
4.	Loyalitas	81	80	78	79	77	71
Rata-rata		82	80	79	79	77	73

**Sumber : PT. Bangun Graha Putra Jaya**

**Keterangan : Nilai Kinerja 1-100**

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya yang menunjukkan melalui tingkat kerjasama mengalami penurunan, terhitung dari bulan Juli 2021, Agustus 2021, September 2021, November 2021 dan Desember 2021, sedangkan terdapat di bulan Oktober 2021 bahwa tingkat kerjasama mengalami kenaikan.

Disisi lain, dapat dilihat melalui tingkat keahlian yang mengalami perubahan secara fluktuatif, terhitung dari bulan Juli 2021 sampai bulan Desember 2021.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Edison (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mocheriono (dalam Suryani, 2019) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara *legal*, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Marayasa, 2020) kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan atau organisasi termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Lasari (2019) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas kerja karyawan yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Ketepatan waktu  
Merupakan batasan waktu yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Kerjasama  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
4. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan yang timbul dari dalam diri setiap individu kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

### **Kompensasi**

Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas supaya tetap setia kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. . Sastrohadiwiryono (dalam Sinambela, 2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Badriyah (dalam Heryanto, 2020) indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Adil dalam pemberian gaji  
Merupakan pemberian gaji yang adil kepada setiap karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab.
2. Tunjangan  
Tunjangan adalah tambahan selain gaji yang diterima oleh seorang karyawan seperti tunjangan hari raya, tunjangan keluarga dan sebagainya.
3. Fasilitas  
Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas kendaraan, fasilitas parkir dan lain sebagainya.
4. Adil dalam pemberian insentif  
Merupakan pemberian insentif yang adil kepada karyawan tertentu apabila prestasinya diatas prestasi standar.
5. Adil dalam pemberian bonus  
Merupakan pemberian bonus yang adil kepada karyawan apabila mencapai atau melebihi target.

## **Lingkungan Kerja**

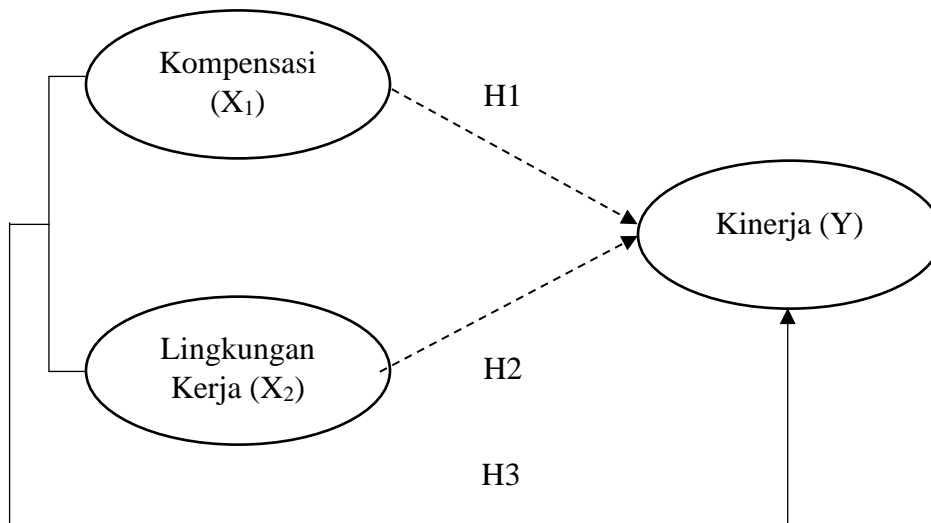
Setiap organisasi pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya.

Menurut Fitri (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya seperti rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhinya dalam menjalankan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242).

Menurut Nitisemito (dalam Rokanah, 2021), terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang berada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja dapat berupa pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan dan sebagainya.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul diantara sesama karyawan. Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja  
Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

## Kerangka Konseptual



**Gambar Kerangka Konseptual**

Keterangan :

-----> = Secara Parsial

————> = Secara Simultan

Variabel (eksogen/independen) = X<sub>1</sub> : Kompensasi

Variabel (eksogen/independen) = X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

Variabel (endogen/dependen) = Y : Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan gambaran dan pedoman bagi peneliti dalam pelaksanaan penelitiannya, sehingga dalam pelaksanaannya peneliti dapat memahami permasalahan dan cara mengatasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka sebagai dasarnya, sedangkan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata sebagai datanya. Dalam penelitian ini, data-data yang digunakan merupakan data-data berupa angka, sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang di landaskan pada filsafat positivism (*positivist*) dengan meneliti sampel tertentu yang diambil secara *random* menggunakan instrument pengumpulan data dan dilakukan analisis data statistik (Sugiyono, 2017:8).

Variabel adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Sesuai dengan penelitian yang penulis pilih yaitu “ pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya “, maka terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atas yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja sebagai ( $X_2$ ).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel menurut Sugiyono (dalam Suryani, 2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (dalam Vinggit, 2020:63) terdapat berbagai teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan salah satunya sampel jenuh. Menurut Sugiyono (dalam Marini, 2020:218) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya yang berjumlah 52 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	R	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Y.1	1	,816	Valid
	Y.2	1	,801	Valid
	Y.3	1	,791	Valid
	Y.4	1	,784	Valid
	Y.5	1	,702	Valid
	Y.6	1	,738	Valid
	Y.7	1	,820	Valid
	Y.8	1	,798	Valid
Kompensasi ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	1	,822	Valid

	X <sub>1.2</sub>	1	,791	Valid
	X <sub>1.3</sub>	1	,870	Valid
	X <sub>1.4</sub>	1	,746	Valid
	X <sub>1.5</sub>	1	,828	Valid
	X <sub>1.6</sub>	1	,699	Valid
	X <sub>1.7</sub>	1	,799	Valid
	X <sub>1.8</sub>	1	,696	Valid
	X <sub>1.9</sub>	1	,579	Valid
	X <sub>1.10</sub>	1	,525	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	1	,745	Valid
	X <sub>2.2</sub>	1	,788	Valid
	X <sub>2.3</sub>	1	,798	Valid
	X <sub>2.4</sub>	1	,714	Valid
	X <sub>2.5</sub>	1	,714	Valid
	X <sub>2.6</sub>	1	,622	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari semua item pernyataan variabel kinerja (Y), kompensasi (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) > 0,273. Dengan demikian maka seluruh pernyataan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

### Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,903	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,892	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,822	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang tergabung dalam variabel penelitian adalah reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi antara korelasi dengan variabel independen. Jika multikolinieritas terbukti ada, menghilangkan salah satu variabel independen yang ada dari model akan mengulangi pemodelan regresi. Uji multikolinieritas dapat dijalankan sebagai berikut :

1. *Tolerance value* < 0.10 atau *VIF* > 10 : terjadi multikolinieritas.
2. *Tolerance value* > 0.10 atau *VIF* < 10 : tidak terjadi multikolinieritas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.424	3.955		2.383	.021		
	Kompensasi	.401	.113	.470	3.562	.001	.626	1.597
	Lingkungan Kerja	.347	.160	.286	2.170	.035	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,626 dan 0,626 diatas 0,10. Sedangkan nilai *VIF* adalah 1,597 lebih kecil daripada 10,00 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian residual dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homosekdastisitas, jika berbeda disebut heterosdastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari alpha sebesar 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada nilai residual.



## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.586	2.364		2.786	.008
	Kompensasi	-.100	.067	-.259	-1.479	.145
	Lingkungan Kerja	.011	.096	.021	.118	.907

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai 0,145 dan 0,907 lebih besar dari alpha sebesar 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada nilai residual dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas perlu dilakukan dalam penelitian ini dikarenakan semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan data tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikan  $< 0,05$ .

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42621527
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.051
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi data adalah sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dapat disimpulkan dari hasil uji normalitas data kolmogorov-smirnov bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

## Analisis Regresi Berganda

### Hasil Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	9.424	3.955		2.383	.021
	Kompensasi	.401	.113	.470	3.562	.001
	Lingkungan Kerja	.347	.160	.286	2.170	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Dari kedua variabel independent yang telah diuji didapatkan bahwa nilai dari kedua variabel tersebut adalah positif. Dan nilai yang lebih tinggi adalah variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan koefisien sebesar 0,401. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien sebesar 0,347.

## Uji t (Parsial)

### Hasil Uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	9.424	3.955		2.383	.021
	Kompensasi	.401	.113	.470	3.562	.001
	Lingkungan Kerja	.347	.160	.286	2.170	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung pada varaibel kompensasi adalah sebesar 3,562 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel kompensasi kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,001. Hal ini mengindikasi bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,170 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel lingkungan kerja kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,035. Hal ini mengindikasi bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

#### Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.833	2	261.916	21.437	.000 <sup>b</sup>
	Residual	598.687	49	12.218		
	Total	1122.519	51			

Sumber : Data diolah, 2022

nilai F tabel dengan menggunakan rumus :  $F_{tabel} = F_{\alpha}(df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$ , dalam penelitian ini F tabelnya adalah 3,187 dimana F hitungnya adalah sebesar 21,437 dengan nilai Signifikasi 0,00<sup>a</sup>, nilai signifikasi pada tabel lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.445	3.49544	1.886

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,467 atau 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,7% atau dapat dikatakan bahwa 46,7% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

### **Deskripsi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendeskripsikan rata-rata jawaban responden terkait variabel kompensasi adalah 4,20 termasuk dalam kategori  $3,4 < x < 4,2$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kompensasi di PT. Bangun Graha Putra Jaya adalah baik dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini didukung dengan tingginya tanggapan responden terkait setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan.

Hasil penelitian ini mendeskripsikan rata-rata jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja adalah 4,38 termasuk dalam kategori  $4,2 < x < 5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di PT. Bangun Graha Putra Jaya adalah baik dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung dengan tingginya tanggapan responden terkait adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara karyawan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendeskripsikan rata-rata jawaban pimpinan terkait variabel kinerja karyawan adalah 4,21 termasuk dalam kategori  $4,2 < x < 5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Graha Putra Jaya adalah baik dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung dengan tingginya tanggapan pimpinan terkait karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah sebesar 3.562. dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel kompensasi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya. Sejalan dengan penelitian Nanulaitta (2018) dan Reni (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjawab hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,170 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2,007 dengan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar  $0,035 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolung (2018) dan Sembiring (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjawab hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya..

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai F tabel dengan menggunakan rumus :  $F_{tabel} = F_{\alpha}(df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$ , dalam penelitian ini F tabelnya adalah 3,187 dimana F hitungnya adalah sebesar 21,437 dengan nilai Signifikasi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya. Sejalan dengan penelitian oleh Suryani (2019) dan Marsinah (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian, mendeskripsikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja pada PT Bangun Graha Putra Jaya dalam kondisi baik. Sehingga kinerja karyawan berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya
4. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Graha Putra Jaya Kota Surabaya

## SARAN

1. PT. Bangun Graha Putra Jaya perlu berlaku adil dalam pemberian kompensasi terutama bonus, yang mana pada PT. Bangun Graha Putra Jaya bonus masih terbatas hanya untuk karyawan yang memiliki jabatan baik. Sedangkan karyawan yang berkinerja baik masih kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan. PT. Bangun Graha Putra Jaya juga harus memperhatikan dalam pemberian bonus terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan. Keadilan pemberian kompensasi ini berdasarkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) agar karyawan lebih termotivasi supaya menuntaskan pekerjaannya dengan baik dan kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. PT. Bangun Graha Putra Jaya juga masih perlu meningkatkan komunikasi yang baik sesama karyawan di lingkungan kerja. Dalam hal ini PT. Bangun Graha Putra Jaya harus mengadakan kegiatan diluar perusahaan seperti olahraga bersama dengan karyawan yang dilakukan secara rutin. Dengan adanya kebersamaan ini, karyawan bisa saling mengenal dan dekat satu sama lain sehingga dapat meningkatkan terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini dilakukan pada PT. Bangun Graha Putra Jaya yang hanya mencakup tentang kompensasi dan lingkungan kerja sehingga disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini sehingga akan berguna dan bermanfaat bagi pengetahuan masyarakat luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- AriSetiawan, M., & Indahingwati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(10).
- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat Pt (persero) Perusahaan Listrik Negara. *eProceedings of Management*, 7(3).

- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Cindy Vitaloka, N. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, PENGAWASANDAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS KISARAN. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2(2), 67-80.
- Chasanah, N. U., Nurhajati, N., & Pardiman, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11).
- Emron, Edison, Anwar, & Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2).
- Fitri, Y. R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heryanto, D. (2020). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karomah, N. G., & Aldiansyah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30-49.
- Marsinah, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODA JATI KARANGANYAR PALEMBANG TAHUN 2016. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 97-106.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.

- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Riza, F. A., AG, A. H., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Bisnis*, 22(1), 58-66.
- Reni, N., & Jamaluddin, R. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan PT. SPBU Amalia Zahwa Juli Kabupaten Bireuen). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis ISSN*, 2621, 914X.
- Rokanah, S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Setyawati, N., & Tahwin, M. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIORI KABUPATEN REMBANG. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(2), 139-149.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260-277.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Tan, R., & Heryenzus, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127-132