



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEBEL ROTTAN JATI JAYA

Pipit Puji Pratiwi¹ I Gusti Bagus Honor Satrya²

Abstract

Keywords:

Compensation;
Motivation;
Work Environment;
Employee Performance.

Employee performance is influenced by various factors including compensation, motivation, and work environment. All three have an important role in improving employee performance. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance at the Rottan Jati Jaya Furniture Company. The type of research used is quantitative. The population is Furniture Rottan Jati Jaya employees and the sample is taken using a saturated sampling technique with a total of 42 respondents. The data collection includes questionnaires and interviews. The analytical methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, the work environment has a positive and insignificant effect on employee performance. This indicates that the higher the compensation, the higher the employee's performance, if the motivation and work environment are higher, the higher the effect on employee performance but not significant.

Kata Kunci:

Kompensasi;
Motivasi;
Lingkungan kerja;
Kinerja Karyawan.

Abstrak

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Ketiganya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi adalah karyawan Mebel Rottan Jati Jaya dan pengambilan sampel dengan Teknik sampling jenuh dengan keseluruhan responden berjumlah 42. Untuk pengumpulan data meliputi kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan semakin tinggi, jika motivasi dan lingkungan kerja semakin tinggi maka berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
pratiwipipit10@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sejalan dengan standar organisasi dan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Suryoadi (2012) dan Nawastuti (2018) kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan dapat bertahan dalam dunia bisnis. Kinerja karyawan dapat tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik (Lestari, 2017). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan terhadap karyawan dan meningkatkan perilaku positif dalam bekerja sebagai kepentingan organisasi (Mujanah, 2019). Apabila karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan (Maytria, 2017). Kompensasi juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif di tempat kerja.

Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Dalam dunia kerja, motivasi karyawan dapat tercipta dari gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan (Hasibuan & silvya, 2019). Dengan adanya motivasi yang tinggi dari individu atau karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Bartkus *et al.* (1997) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Hasil pra riset yang dilakukan menemukan adanya indikasi rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Dari segi kompensasi, hal ini menyangkut tentang upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam peningkatan mutu kualitas kinerja karyawan dikarenakan masih belum dirasakan meratanya kepuasan kerja padahal gaji sudah dirasakan adil, tetapi kompensasi berupa bonus servis (*service*) dari tingkat keuntungan perusahaan masih dirasa belum cukup adil. Dari faktor motivasi ditemukan bahwa, belum terdapat *reward* yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi dan kurangnya motivasi yang berupa dukungan baik dari rekan kerja atau dari atasan yang diterima karyawan. Sementara dari lingkungan kerja fisik diketahui bahwa kantor dan perusahaan yang tidak tertata rapi dengan fasilitas yang disediakan seperti musolah, dapur yang disediakan serta ditambahnya Lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kantor yang cukup monoton membuat para karyawan sering mengalami kebosanan dan stress kerja apabila para karyawan ditempatkan pada *deadline* kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya.

Kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang mau bekerja, dan kompensasi menjadi indikator paling dominan dalam menciptakan kinerja pegawai (Saprudin, 2018). Menurut Dessler (2017) pemberi kerja dapat melakukan pembayaran finansial langsung kepada karyawan berdasarkan pada bertambahnya waktu atau berdasarkan pada kinerja. Wijaya dan Andreani (2015) memperoleh hasil dalam penelitiannya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan perusahaan yang sesuai dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan kepuasan kerja (Nawastuti, 2018). Menurut Astarina (2018), apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

H1: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Rottan Jati Jaya

Ibrahim (2015) menilai motivasi karyawan sebagai hal yang serius yang mereka hadapi dalam menginstruksi bawahan. Iswara (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, dimana motivasi yang diberikan pemimpin berdampak pada semangat kerja karyawan. Dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Didukung oleh penelitian Sukidi & Wajidi (2017), bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Rottan Jati Jaya

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menimbulkan rasa senang sehingga akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan (Setyadi, 2015). Samson *et al.* (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung pula oleh penelitian Windi (2013) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mebel Rottan Jati Jaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya yang terletak di JL. I Gusti Ngurah Rai 109. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Mebel Rottan Jati Jaya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di unit usaha Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya, dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 42 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 42 sampel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada karyawan. Kuesioner diukur menggunakan skala likert, sehingga perlu diuji kelayakannya melalui uji validitas dan uji reabilitas. Analisis data penelitian terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

e = Standard Error

α = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

β_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi

β_3 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden Konsumen Kopi Banyuwatis

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	92,9
		Perempuan	3	7,1
	Jumlah		42	100
2	Usia	16-20 Tahun	8	19,0
		21-30 Tahun	22	52,4
		31-35 Tahun	8	19,0
		>36 Tahun	4	9,5
	Jumlah		42	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	33	78,6
		Diploma	5	11,9
		S1	4	9,5
	Jumlah		42	100
4	Pekerjaan	Staf Administrasi	3	7,1
		Servis	14	33,3
		Bagian Las Kerangka	5	11,9
		Finishing	9	21,4
		Supir	11	26,2
Jumlah		42	100	
<i>Sumber: Data primer diolah, 2022</i>				
5	Lama Pekerjaan	1 Tahun	11	26,2
		2 Tahun	9	21,4
		3 Tahun	10	23,8
		4 Tahun	8	19,0
		>5 Tahun	4	9,5
Jumlah		42	100	

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki-Laki berjumlah 39 responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 3 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini kebanyakan berjenis kelamin Laki-Laki dikarenakan bidang pekerjaannya membutuhkan lebih banyak Laki-Laki. Kriteria responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK berjumlah 33 responden, Diploma berjumlah 5 responden, Sarjana (S1) berjumlah 4 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir responden adalah lulusan SMA/SMK disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Berdasarkan Jenis Pekerjaan dapat diketahui bahwa 42 responden terdapat responden pada jenis pekerjaan staff administrasi berjumlah 3 responden, pada jenis pekerjaan bagian servis berjumlah 14 responden, pada jenis pekerjaan bagian las kerangka berjumlah 5 responden, pada jenis pekerjaan finishing berjumlah 9 responden dan pada jenis pekerjaan supir berjumlah 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis pekerjaan dalam penelitian ini kebanyakan jenis pekerjaan servis, dikarenakan kebutuhan pekerjaan yang paling banyak dibutuhkan dibagian servis. Berdasarkan lama karyawan berkerja di Mebel Rottan Jati Jaya dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama 1 tahun di perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya.

Hasil uji validitas variabel menunjukkan seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,3044 sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan pada artikel telah valid dan bisa digunakan dan dilanjutkan analisisnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,799	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,748	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,611	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,806	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrument penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* Lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel, dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pada variabel kompensasi pernyataan yang memiliki nilai skor terendah sebesar 3,36 merujuk pada pernyataan “perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji dapat mengacu pada pemerataan dan keadilan sistem kompensasi yang ditetapkan” dan masuk kategori cukup tinggi yang berarti karyawan perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya tegang dalam keadilan sistem kompensasi.

Tabel 3.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan (X2.1)	0	8	11	19	3	3,43	Tinggi
2	Hadiah yang diberikan karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan (X2.2)	0	7	10	21	5	3,55	Tinggi
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (X2.3)	1	6	14	16	5	3,43	Tinggi
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu (X2.4)	0	7	17	12	6	3,40	Tinggi
5	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan (X2.5)	0	3	6	21	12	4,00	Tinggi
6	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan (X2.6)	0	3	9	20	10	3,88	Tinggi
Rata-Rata Variabel Motivasi							3,61	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada variabel motivasi pernyataan yang memiliki nilai skor terendah sebesar 3,40 merujuk pada pernyataan “perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” dan masuk kategori tinggi yang berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan Mebel

Rottan Jati Jaya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam motivasi ini.

Tabel 4.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasakan suhu diruangan sudah membuat nyaman (X3.1)	0	2	18	16	6	3,57	Tinggi
2	Saya merasa saat siang hari cahaya ditempat kerja sangat menyilaukan (X3.2)	0	4	19	15	4	3,45	Tinggi
3	Saya merasa memerlukan tambahan tempat sampah disetiap ruangan (X3.3)	0	1	12	18	11	3,93	Tinggi
4	Jika berprestasi dalam bekerja, saya mendapatkan bonus dari perusahaan (X3.4)	0	3	11	21	7	3,79	Tinggi
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja							3,68	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada variabel Lingkungan Kerja pernyataan yang memiliki nilai skor terendah sebesar 3,45 merujuk pada pernyataan “saya merasa saat siang hari cahaya ditempat kerja sangat menyilaukan” dan masuk kategori tinggi yang berarti Lingkungan Kerja perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya cahaya ditempat kerja tidak menyilaukan yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja terutama pada siang hari.

Tabel 5.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya,
Pipit Puji Pratiwi dan I Gusti Bagus Honor Satrya

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan (Y1.1)	1	1	9	22	9	3,88	Tinggi
2	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak sedang diperusahaan (Y1.2)	0	2	7	27	6	3,88	Tinggi
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti (Y1.3)	1	0	8	26	7	3,98	Tinggi
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan (Y1.4)	0	2	11	18	11	3,90	Tinggi
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dengan melaksanakan pekerjaan (Y1.5)	0	0	8	23	11	4,02	Tinggi
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja (Y1.6)	0	1	7	16	18	4,21	Sangat Tinggi
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja							3,68	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada variabel Kinerja karyawan pernyataan yang memiliki nilai skor terendah sebesar 3,88 merujuk pada pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan” dan pernyataan “saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak sedang diperusahaan” dan masuk kategori tinggi yang berarti karyawan perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya dalam menyelesaikan pekerjaan cukup sesuai dengan yang diharapkan serta karyawan mampu dengan baik menyelesaikan pekerjaan dengan fokus walau atasan tidak sedang ada diperusahaan.

Tabel 6.
Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	42
<i>Asymp.sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah $0,444 > 0,05$, $0,200 > 0,05$ maka nilai residual regresi berdistribusi normal yang berarti bahwa data variabel X1, X2, X3 dan Y yang digunakan untuk analisis regresi linier berganda berasal dari data berdistribusi normal.

Tabel 7.
Uji Multikolinieritas

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya,
Pipit Puji Pratiwi dan I Gusti Bagus Honor Satrya

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kompensasi (X1)	0,743	1,346
Motivasi (X2)	0,656	1,525
Lingkungan Kerja (X3)	0,812	1,232

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai tolerance dan VIF dari variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 8.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.553	1.624		2.188	.035
Kompensasi	.010	.065	.028	.150	.882
Motivasi	-0.51	0.72	-.139	-.705	.485
Lingkungan Kerja	-.055	.104	-.094	-.531	.598

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai signifikansi dari variabel kompensasi 0,882, variabel motivasi sebesar 0,485 dan variabel lingkungan kerja 0,598. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual, sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.711	2.843		2.713	.010
	Kompensasi	.423	.114	.489	3.720	<.001
	Motivasi	.158	.125	.176	1.259	.216
	Lingkungan Kerja	.347	.182	.239	1.900	.065
R Square		: 0,513				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,423. Maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel bebas kompensasi (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar (2015), Sulika (2021), kasmir (2017), Lestari&sri (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,216 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,158. Maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi tidak cukup meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), Gultom (2014), Rosmaini

(2019), Dewi (2017) dengan hasil membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,065 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,347. Maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja pada Mebel Rottan Jati Jaya tergolong tinggi dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veronica (2014), Risma (2021), Kaltsum (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,513. Hal ini berarti 51,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat Motivasi maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat Lingkungan kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mebel Rottan Jati Jaya namun tidak signifikan.

Mebel Rottan Jati Jaya hendaknya menambah dan meningkatkan kompensasi kepada karyawan seperti dengan memberikan seluruh karyawan bonus sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan diperusahaan tersebut karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rottan Jati Jaya sebaiknya memotivasi karyawan agar terus mengembangkan kemampuan mereka dengan cara memberikan apresiasi atau hadiah serta penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja keras dan karyawan berprestasi, memberikan pengembangan dan peluang karir yang sesuai dengan jabatan pada karyawan tersebut. Mebel Rottan Jati Jaya seharusnya memperhatikan pencahayaan pada siang hari, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja pada waktu tersebut, memberikan pencahayaan yang sesuai dengan kenyamanan karyawan.

REFERENSI

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Bartkus, K.R., Howell, R.D., Parent, M.C.R., and Hartman, C.L. 1997. Managerial Antecedents and Individual Consequences of Group Cohesiveness in Travel Service Selling. *Journal of Travel Research*, 37(4): 56-63.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta selatan: Penerbit salemba empat.
- Dewi, Putu Wirmaya Matalia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6(2): h:177-185

- Ghazanfar, Yousaf. 2015. *The Influence of Compensation on Performance Managemen. Global Journal of Management and Business Research.*
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pres.
- Kaltsum, Ummi, and Seno Andri. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus pada Karyawan Bagian SDM)." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 3, no. 2, Oct. 2016, pp. 1-12.
- Lestari, Sri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok*. Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1. STIKOM Cipta Karya Informatika. Depok.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara
- Risma. 2021. *The effect environment, motivation and discipline of Employee For Employee Performance PT.Cement Padang Manajemen : Vol.3, No.1 maret 2021, Hal 197-207*
- Rosmaini. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Magister Manajemen : Vol.2, No.1 maret 2019, 1-15*
- Samson, Gitahi Njenga., Maina Waiganjo., Joel Koima. (2015). Effect of Workplace Environment on the Perfomance of commercial Bank Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 3 (12), 2015.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 2(2), 35–40.
- Sulika. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Randi Cones Malang)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA Malang.
- Sukidi dan Farid Wajdi. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ekonomi manajemen Sumber Daya" Vol. 18, No. 2, 2016, dalam <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223>, diakses pada 26 Oktober 2017.
- Veronica Aprillia. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo di kota semarang (jurnal). Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. B11.2011.02225