

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TUNTEX GARMENT INDONESIA

Erika¹, Metha Dwi A², Tito Inneka W³

¹Universitas Muhammadiyah Tangerang

²Universitas Muhammadiyah Tangerang

metha1280@yahoo.co.id

³Stisip Yuppentek

tw.inneka1987@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun simultan PT. Tuntex Garment Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 89 orang. Teknik dan alat pengumpulan data adalah dengan kuisioner atau angket. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Pengolahan datanya dibantu dengan microsoft excel dan software SPSS versi 25. Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan uji korelasi kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan kuat. Sedangkan kontribusi kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,90%, sisanya 59,10% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti (epsilon) namun mempengaruhi kinerja (Y) yaitu diduga oleh variabel Motivasi Karyawan, Pengembangan Karyawan, Sistem Penghargaan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Perilaku Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja

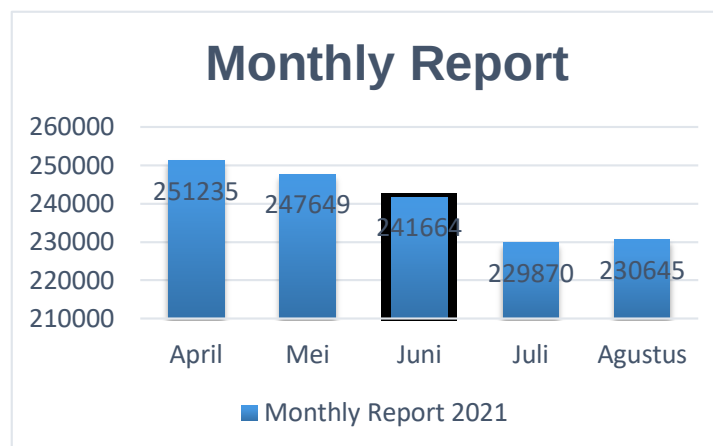
ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees in the production department either partially or simultaneously at PT. Tuntex Garment Indonesia. This research uses quantitative methods. Sampling of 89 people. Techniques and tools for data collection is a questionnaire or questionnaire. Descriptive data analysis technique is used to describe the description of respondents' responses and data distribution, while inferential statistical analysis is used to test hypotheses. The data processing is assisted by Microsoft Excel and SPSS software version 25. The conclusion in this study based on the correlation test of compensation (X1) and work environment (X2) with employee performance (Y) has a strong relationship. While the contribution of compensation (X1), and work environment (X2) to employee performance (Y) is 40.90%, the remaining 59.10% is influenced by other variables (X) that are not studied (epsilon) but affect performance (Y) namely suspected by the variables of Employee Motivation, Employee Development, Employee Reward System, Employee Satisfaction, Employee Behavior, Leadership Style, and so on.

Keywords: compensation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi terhadap kinerjanya. Salah satu perusahaan yang ada adalah PT. Tuntex Garment Indonesia adalah salah satu perusahaan terbesar yang menyediakan jasa produksi baju olahraga dengan beberapa klien terkenal seperti Adidas, Nike, Hurly, dan Puma. PT. Tuntex Garment Indonesia merupakan pabrik cabang yang ada di Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang dengan jumlah karyawan yang bekerja sekitar kurang lebih 800 orang. Sebagai perusahaan manufaktur penyedia jasa produksi garment, maka PT. Tuntex Garment Indonesia menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama. Ada beberapa indikator yang diukur pada seorang karyawan sehingga mempunyai kinerja yang baik. Menurut Meliza, Mardiana dan Kufepaksi (2018) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu: (1) Kualitas dimana merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktivitas. (2) Kuantitas yang merupakan jumlah yang di hasilkan dan kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya. (3) Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas yaitu aktivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang di bebaskan organisasi. (5) Kemandirian yang merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. (6) Komitmen kerja dimana merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen



kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gambar 1.1
Monthly Report 2021

Saat ini kinerja karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia dinilai masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari diagram diatas, bahwa terjadi penurunan pada *Monthly Report*, banyaknya tekanan yang ada di lingkungan sekitar, seperti suasana kerja, rendahnya tingkat pemahaman kerja para karyawan

sehingga dapat membuat kinerja para karyawannya menurun. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan bagian produksi perlu berupaya mengetahui faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik : Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja (Siagian dan Khair, 2018), Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi (Katidjan, Pawirosumarto, Isnaryadi, 2017), Beban Kerja dan Kompensasi (Paramitadewi, 2017), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja (Adha, Qomariah, Hafidzi, 2019), Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Syardianyah, Dewi, Lestari, 2018).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang maksudnya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan dan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang (Hasibuan, 2019:118 dalam Syardiansah, Dewi dan Lestari, 2018).

Kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan PT. Tuntex Garment Indonesia dinilai masih kurang baik dalam menunjang kinerja para karyawan. Tempat kerja yang sempit antara mesin satu dengan mesin yang lain membuat pegawai menjadi kurang nyaman dan tidak leluasa dalam bergerak, hal ini juga membuat pegawai terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi bagian produksi dengan penerangan yang masih minim juga mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga mengeluhkan suhu di area produksi yang cukup panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang baik, sehingga membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Maulidia, 2017 dalam Adha, Qomariah, Hafidzi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tuntex Garment Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan

baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2018: 378) menyatakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dibagi menjadi:

- 1) Kualitas kerja; hasil kerja yang ideal menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- 2) Kuantitas kerja; organisasi yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- 3) Ketepatan waktu; kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efektif dan efisien pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kehadiran; tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 5) Kerja sama dengan rekan kerja; dengan adanya kerja sama akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menetapkan dimensi dan indikator kinerja berdasarkan teori Mathis dan Jackson (2018) yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kehadiran, (5) Kerja sama.

Kompensasi menurut Hasibuan (2019:10) adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer jika pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan turn over meningkat, disiplin akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tujuan perusahaan. Supaya karyawan

bersemangat kerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2017: 155). Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2019:119) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan (Hasibuan, 2019:118). Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2018:357), yaitu :

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja

(pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Berdasarkan uraian para ahli mengenai kompensasi, maka dimenisi kompensasi finansial yang digunakan sebagaimana yang diuraikan oleh Rivai (2018) yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kemudian menurut Sedarmayanti (2018:1) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana

1) Seseorang bekerja

2) Metode kerjanya dan

3) Pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2018:12) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara : a) Optimal, b) Sehat, c) Aman, dan d) Nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dai lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berdasarkan dari teori dan konsep lingkungan kerja seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada di sekitar wilayah pegawai/pekerja, baik itu sifatnya termasuk lingkungan fisik, atau termasuk kedalam lingkungan non fisik serta jaringan di dalam hubungan kerja pada suatu organisasi yang bisa mempengaruhi semangat pegawai / pekerja didalam menyelesaikan pekerjaan

yang telah ditugaskan. Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Bunyi musik
- 6) Suhu udara
- 7) Kelembaban udara

Dimensi dan indikator lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan Fisik, Indikator :
 - a) Fasilitas
 - b) Teknologi
 - c) Kebersihan
 - d) Tata ruang
 - e) Ventilasi udara
- 2) Lingkungan Non Fisik, Indikator :
 - a) Hubungan rekan sekerja
 - b) Pimpinan
 - c) Peraturan Kerja
 - d) Keamanan
 - e) Kenyamanan

METODE

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah 89 responden. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Study Kepustakaan, Wawancara, Pengamatan (*Observasi*), Angket (*Kuesioner*). Pengujian dalam penelitian ini ada Uji validitas instrument, Uji Reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut penjelasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tuntex Garment Indonesia. yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil penelitian Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang **kuat** dengan nilai korelasi sebesar 0,639, Besarnya kontribusi Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil 40,9%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 12,010 + 0,641X_1$ yang menunjukkan nilai 0,641 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Kompensasi (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hipotesis yang berbunyi: ***ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia*** kesimpulan signifikannya signifikan pada selang kepercayaan 95%, sebab nilai t hitung Kompensasi sebesar 6,135 lebih besar dari pada t tabel 1,991.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuntex Garment Indonesia.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam Penelitian ini Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang **sedang** dengan nilai korelasi sebesar 0,532, Besarnya kontribusi Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil 28,30%. jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 15,612 + 0,548X_1$. Dilihat dari signifikansi hipotesis yang berbunyi ***ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuntex Garment Indonesia*** kesimpulan signifikannya tidak signifikan pada selang kepercayaan 95%, sebab nilai t hitung sebesar 1,405 lebih kecil dari pada t tabel 1,988 pada selang kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuntex Garment Indonesia.

c. Pengaruh Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,708 yang termasuk pada kriteria tingkat keeratan **kuat**. Sedangkan kontribusi OCB (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,90% sedangkan sisanya 59,10% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti namun mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat dari bab 2 pada bagian penelitian terdahulu yaitu diduga oleh variabel Motivasi Karyawan, Pengembangan Karyawan, Sistem Penghargaan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Perilaku Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 5,167 + 0,510X_1 + 0,342X_2$, yang menunjukkan nilai koefisien X_1 0,510 dan X_2 adalah 0,342 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai OCB (X1), dan Kinerja Karyawan secara bersamaan ditingkatkan pada nilai tertentu, maka meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Dilihat dari signifikansi hipotesis yang berbunyi ***ada pengaruh OCB dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT.***

Tuntex Garment Indonesia $\hat{q}$ hipotesis tersebut signifikan pada selang kepercayaan 95%, sebab F hitung sebesar 43,251 lebih besar dari F tabel sebesar 2.71, atau probabilitas (sig.F change) = 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa Kompensasi dan Kinerja Karyawan pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap, Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat, dan kontribusi Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) diperoleh hasil 40,90%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi, semakin tinggi nilai Kompensasi (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Kinerja (Y) pada nilai tertentu pula. Uji signifikansi hipotesis berdasarkan uji regresi diperoleh bukti bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang sedang, dan besarnya kontribusi Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y) diperoleh hasil 28,30%. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi semakin tinggi nilai komitmen organisasi pada nilai tertentu, semakin tinggi pula nilai Kinerja pada nilai tertentu. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggabungkan variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan kuat. Sedangkan kontribusi Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,90%, sisanya 59,10% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti (epsilon) namun mempengaruhi Kinerja (Y) yaitu diduga oleh variabel Motivasi Karyawan, Pengembangan Karyawan, Sistem Penghargaan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Perilaku Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi menunjukkan bahwa, semakin tinggi nilai Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan ditingkatkan pada nilai tertentu, maka meningkatkan nilai Kinerja (Y) pada nilai tertentu pula. Dilihat dari signifikansi hipotesis dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tuntex Garment Indonesia.

Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan tepat waktu. Uang lembur yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan tepat waktu. Perusahaan memberikan insentif yang memuaskan jika karyawan bekerja melebihi target. Perusahaan memberikan keselamatan kerja dengan menggunakan asuransi. Karyawan mengharapkan adanya asuransi untuk menjamin keselamatan dalam bekerja. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Perusahaan selalu memberikan pertolongan social ketika karyawan

membutuhkan pertolongan. Perusahaan tidak mempersulit ketika karyawannya membutuhkan cuti. Perusahaan memberikan penerangan yang sesuai dengan pekerja setiap karyawan. Perusahaan memberikan penerangan tambahan pada setiap karyawan yang membutuhkan penerangan tambahan. Kondisi jendela yang bersih sehingga membuat karyawan merasa nyaman. Pemberian tata warna yang tepat pada area evakuasi. Perlunya menata tempat kerja agar menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Dengan adanya musik mempengaruhi kinerja karyawan. Memutar musik dengan tempo yang lambat dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Suhu udara yang tinggi di area produksi. Suhu udara yang tinggi membuat karyawan mudah kelelahan. Tingkat kelembaban yang kurang baik di area produksi

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Sista Prilia Nisa dan Dwiarko Nugrohoseno. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya”. Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 2, Nomor 3, Juli 2014.
- Astianto, Anggit 2014. “Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
- Febriana, Marganingrum. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi
- Adha, Rizky Nur dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dalam Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta .
- Handoko, Hani. 2017. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katidjan, Purwanto S dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mathis dan Jackson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidia, Sefi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Meliza, Melita Eka dkk. 2019. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities. Dalam Jurnal Manajemen. Lampung : Pascasarjana Universitas Lampung.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Dalam E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Tomy Sun dan Khair, Hazmanan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Syardiansyah dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang. Dalam Jurnal : Vol 7 No 3 November 2018.
- Veithzal Zainal Rivai, dan Sagala. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.