

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EAZY DECOR JAKARTA PUSAT

Oleh :

Noto Susanto¹⁾, Darmadi²⁾

^{1,2} Universitas Pamulang

¹email: dosen02580@unpam.ac.id

²email: dosen02445@unpam.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 30 Maret 2026

Revisi, 14 April 2026

Diterima, 29 Mei 2026

Publish, 31 Mei 2026

Kata Kunci :

Kompensasi,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eazy Decor Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sample sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,432 > 2,009)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,436 > 2,009)$. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,784 + 0,531 X_1 + 0,524 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain yaitu pelatihan, disiplin, motivasi. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(28,883 > 3,191)$.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Noto Susanto

Afiliasi: Universitas Pamulang

Email: dosen02580@unpam.ac.id

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas atau sebaliknya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah organisasi, dimana SDM tersebut berperan sebagai penggerak utama dari unsur-unsur manajemen yang lainnya agar tujuan yang telah dirancang dan ditetapkan sebelumnya dapat tercapai guna meningkatnya perkembangan sebuah organisasi, sehingga tingkat keberhasilan perkembangan sebuah organisasi dapat ditentukan dari berapa banyak SDM yang berkompeten dan berkualitas dibidangnya. Kompensasi merupakan sesuatu yang

dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi organisasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan menimbulkan demotivasi dan tidak adanya kepuasan pekerja. Apabila hal terjadi, dapat menyebabkan turunnya kinerja baik maupun organisasi. Dalam kenyataannya setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi atau tunjangan secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja. Gaji yang tidak sama antara karyawan yang akan menimbulkan

perselisihan dan semangat kerja akan rendah dan juga timbulnya kurang motivasi karyawan tersebut Selain variabel kompensasi, peneliti juga mengangkat variabel lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2017:23) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dan berakibat kurang baik untuk perusahaan karena hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat karyawan lebih mendorong kinerjanya untuk bekerja sebaik mungkin, hal ini terjadi karena karyawan mendapat suasana kerja yang baik dari perusahaan. Selain variabel kompensasi dan lingkungan kerja, peneliti juga mengangkat variabel Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan Adalah (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu

Dalam PT. Eazy Decor sangat mengedapankan dan mementingkan kinerja dari setiap pegawai. Jika kinerja pegawai menurun maka pekerjaan yang diberikan atau tugas yang harus terselesaikan tidak berjalan dengan baik Fenomena yang terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang tadinya baik, kini mengalami penurunan yang disebabkan oleh pegawai itu sendiri yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga menyebabkan kinerja karyawan PT. Eazy Decor menurun.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode pengukuran data kuantitatif dan statistika objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan

mereka dan Menurut Sugiyono (2017:11) “menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis”. Lokasi PT. Eazy Décor sempel yang digunakan yang berjumlah 52 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Upah dan gaji setiap bulan diterima secara tepat waktu	0,790	0,273	Valid
2	Pendapatan yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja	0,812	0,273	Valid
3	Insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya	0,765	0,273	Valid
4	Saya terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	0,736	0,273	Valid
5	Tunjangan yang diberikan	0,686	0,273	Valid
6	Setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya.	0,534	0,273	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	0,630	0,273	Valid
8	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	0,658	0,273	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Table	Keterangan
1	Penerangan di ruangan kerja sudah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya.	0,755	0,273	Valid
2	Pencahayaannya diruang kerja saya tidak membuat menyilaukan.	0,766	0,273	Valid
3	Temperatur dan suhu udara diruang kerja sudah optimal.	0,629	0,273	Valid
4	Sirkulasi udara diruang kerja memungkinkan para karyawan bekerja optimal.	0,631	0,273	Valid
5	Tingkat kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	0,828	0,273	Valid
6	Perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara dilingkungan kerja dengan memasang pengedap suara.	0,810	0,273	Valid
7	Saya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja.	0,789	0,273	Valid
8	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan.	0,733	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	Karyawan merasa dapat memenuhi banyaknya beban yang diberikan perusahaan.	0,767	0,273	Valid
2	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0,504	0,273	Valid
3	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan.	0,552	0,273	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan perusahaan.	0,762	0,273	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0,737	0,273	Valid
6	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan.	0,590	0,273	Valid
7	Saya hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	0,644	0,273	Valid
8	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.	0,694		
9	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan.	0,763	0,273	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan perusahaan.	0,672	0,273	valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel uji validitas diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273) dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan reliabel.

Uji Normalitas

Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebarkan di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.787	1,270
	Lingkungan kerja	.787	1,270

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah,2023

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi sebesar 0,787 dan Lingkungan kerja sebesar 0,787 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (vif) variabel Kompensasi sebesar 1,270 dan variabel Lingkungan kerja sebesar 1,270 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.279	2,082		.134	.894
	Kompensasi	.113	.090	.196	1,250	.217
	Lingkungan kerja	.029	.069	.066	.423	.674

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,217 dan Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,674 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,784	3,581		3,011	.004
	Kompensasi	.531	.155	.374	3,432	.001
	Lingkungan kerja	.524	.118	.484	4,436	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,784 + 0.531 X_1 + 0.524 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,784 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,784 point.

- b. Nilai kompensasi (X1) 0,531 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,531 point.
- c. Nilai lingkungan kerja (X2) 0.524 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.524 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 dimana nilai tersebut berada pada internal 0,600 – 0,799 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.522	4,66861
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain yaitu pelatihan, disiplin, motivasi yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (T-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,784	3,581		3,011	.004
Kompensasi	.531	.155	.374	3,432	.001
Lingkungan kerja	.524	.118	.484	4,436	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas diketahui bahwa :

- a. Nilai t hitung > t tabel yaitu 3,432 > 2,009 dengan tingkat signifikan didapat 0,001 < 0,05 sehingga Ho 1 ditolak dan Ha 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi juga tingkat Kinerja karyawan.

- b. Nilai t hitung > t tabel yaitu 4,436 > 2,009 dengan tingkat signifikan didapat <0,001 <0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi Lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1259,075	2	629,538	28,883	<.001b
	Residual	1068,002	49	21,796		
	Total	2327,077	51			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 12 diatas diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 28,883 > 3,191 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya jika semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eazy Decor Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,432 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,7%.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,436 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,1%.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,883 lebih besar dari F tabel 3,191 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y =

$10,784 + 0,531X_1 + 0,524X_2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541 atau 54,1%, yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti pelatihan, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya.

Dengan demikian, PT. Eazy Decor Jakarta Pusat perlu terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2015). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali. (2019). Uji Instrumen Data Kuesioner. In C. Gunawan, Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap (p. 5). Sukabumi: Skripsi Bisa.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). MANAJEMAN KOMPENSASI. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Rivai, & Basri. (2017). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, Manajemen, (2018), Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.