

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era yang semakin canggih ini dapat meningkatkan mobilitas manusia di saat teknologi maju dengan cepat. sehingga akan ada permintaan yang lebih besar untuk barang mahal seperti teknologi, kendaraan, dan kebutuhan. Kalau ada perusahaan pembiayaan yang memudahkan, akan lebih mudah menyesuaikan dengan keinginan yang terus berkembang. Salah satu unsur penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Aset paling berharga dan krusial yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusianya. Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Aset paling berharga dan krusial yang dibutuhkan sebuah bisnis adalah sumber daya manusianya.

Salah satu elemen terpenting dalam meningkatkan output suatu perusahaan adalah basis sumber daya manusianya. Program perusahaan tidak akan berhasil terlaksana tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya keuangan yang memadai dari perusahaan. Ia mengklaim bahwa rahasia untuk memenuhi seluruh kebutuhan organisasi adalah dengan memberikan perhatian yang besar terhadap sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Irawan & Kristinae, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh struktur atau susunan organisasi yang lengkap, itu juga ditunjang oleh sumber

daya manusia yang berada didalam organisasi tersebut. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Operasional suatu perusahaan akan berjalan lancar jika sumber daya manusianya kompeten, terampil, dan termotivasi untuk mengelola bisnis seefektif mungkin. Di sisi lain, kinerja perusahaan akan menurun dan dalam jangka panjang akan hancur jika kualitas sumber daya manusianya buruk. Karyawan harus peduli dengan gaji mereka karena itu merupakan cerminan dari nilai yang diberikan pada pekerjaan mereka.

Kompensasi menurut Nurcahyo (2015) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka sejalan dengan tujuan strategis bisnis perusahaan, memenuhi harapan mereka, dan seimbang dengan kebutuhan mereka akan kepuasan atas prestasi mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang kompeten dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Pentingnya kompensasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap bagaimana dan mengapa orang memilih bekerja di satu organisasi dibandingkan organisasi lainnya (Herlina, 2020).

Fauzi (2017) menegaskan bahwa tempat kerja seorang pegawai terdiri dari segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Huzaemah (2021) mengartikan kinerja sebagai kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya. Uyun (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama: meningkatkan produktivitas, meningkatkan lingkungan kerja, dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua persyaratan hukum.

Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan lazimnya diartikan sebagai kinerja. Mangkunegara (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari jumlah dan kualitas tugas yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai mengalami penurunan yang terlihat dari hasil penilaian kinerja cukup dan buruk yang meningkat sebesar 2% pada tahun 2020 karena kompensasi yang tidak mencukupi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1.2.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kompensasi dan lingkungan kerja.

1.2.2. Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan peneliti mengenai tema yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi kompensasi

Indikator kompensasi meliputi upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, komoditas, langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas jasanya kepada organisasi. Afandi(2021). Klaim seorang karyawan atas pembayaran atas jasa yang diberikan kepada bisnis dikenal sebagai kompensasi. Oleh karena itu, remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kasmir (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial dan non-finansial yang harus ditawarkan pemberi kerja kepada karyawannya. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh imbalan yang diterima pekerja dari pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya.

Dari definisi kompensasi di atas menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan secara adil oleh perusahaan. Hal ini tercermin pada dimensi kompensasi langsung dan tidak langsung yang meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Fajar dan Heru (2017) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan utama kompensasi, antara lain:

1. Menarik calon pekerja yang menarik
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meraih keunggulan kompetitif
4. Meningkatkan produktivitas
5. Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
6. Menjamin keadilan
7. Memudahkan sasaran strategi
8. Dimensi kompensasi

Kompensasi dapat diukur dari berbagai dimensi, yaitu:

a. Beban kerja

Beban kerja adalah ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, serta ketersediaan waktu dan sumber daya. Tugas yang sangat besar ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik jika proporsi ketiganya tidak seimbang. Seseorang mungkin mengalami stres akibat ketidakseimbangan ini.

b. Konflik peran

Konflik peran mengacu pada ketidaksepakatan konseptual antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas yang harus

diselesaikan. Secara umum, konflik peran digambarkan sebagai adanya dua atau lebih tekanan secara bersamaan sehingga pemenuhan satu tuntutan membuat pemenuhan tuntutan lainnya menjadi tidak mungkin. (House dan Rizzo 2016). Konflik peran mengacu pada ketidaksepakatan antara pekerja dan pemilik perusahaan mengenai sifat dan relevansi aktivitas kerja wajib. Hal inilah yang mungkin menimbulkan konflik: konflik antara loyalitas kepada banyak supervisor (atasan) dan keyakinan pribadi mengenai persyaratan perusahaan.

c. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi antara lain karena atasan tidak memberikan uraian tugas yang jelas, sehingga karyawan tidak mengetahui peran apa yang harus mereka emban dan tujuan yang ingin dicapai dari peran tersebut.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kompensasi

Notoatmodjo (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah:

- a. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b. Kemampuan untuk membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).

- c. Keseniaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan.
- d. Permintaan tenaga kerja, bayak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi system pembelian kompensasi.
- e. Organisasi karyawan, dengan adanya organanisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. Berbagi pereturan dan perundang undangan, dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundanga-undangan termasuk dibidang perburuhan (karyawan) atau ketengakerjaan.

2.1.3 Indikator-Indikator kompensasi

(Sutrisno, 2019) indikator-indikator kompensasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap mempunyai jaminan pasti.
2. Insentif adalah Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.
3. Fasilitas adalah Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.
4. Tunjangan kesehatan adalah Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

a. indikator pada fisik, yaitu:

1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
2. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek.
3. Pusing kepala.
4. Problem tidur (kebanyakan/kekurangan tidur atau susah tidur).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan cocok atau tidaknya peralatan kerja. (Afandi, 2021).

Menurut Nitisemito (dalam Surajiyo, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan aktivitasnya. Sementara itu, dalam melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting. (Sunyoto, 2015).

Berdasarkan kesimpulan diatas, lingkungan kerja diartikan sebagai “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi pekerja pada saat bekerja”, yang tercermin dalam dimensi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik, dengan indikator seperti suhu udara, kebisingan, dan bau, serta hubungan kerja antar pegawai dan hubungan atasan dan bawahan.

2.2.2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) menegaskan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti, mengacu pada seluruh kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik diklasifikasikan menjadi dua jenis: Lingkungan kerja karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

Lingkungan perantara, disebut juga lingkungan umum, mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, gerakan mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, warna, dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang timbul akibat hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan bagian dari lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), berbagai aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berkaitan juga dengan kemampuan pegawai, seperti:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Karyawan memperoleh banyak manfaat dari cahaya atau penerangan dalam hal keselamatan dan produktivitas. Oleh karena itu diperlukan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Karena cahaya yang kurang terang, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak terjadi kesalahan, dan hal ini pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyulitkan tercapainya tujuan organisasi.

b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Setiap area tubuh manusia memiliki suhu yang bervariasi dalam kondisi normal. Tubuh manusia senantiasa berupaya untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna, agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun, kemampuan beradaptasi ini ada batasnya, karena tubuh manusia hanya dapat menyesuaikan diri dengan suhu eksternal tubuh yang 20% lebih tinggi pada kondisi panas dan 35% lebih tinggi pada kondisi dingin dibandingkan kondisi tubuh pada umumnya.

c. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang efektif, dengan demikian dekorasi berkaitan dengan cara menata tata letak, skema warna, peralatan, dan lain sebagainya pada pekerjaan serta hasil area kerja.

d. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, temperatur dan kelembapan.

a. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave dkk (2018) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam terhadap ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

b. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang disarankan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

c. Penggunaan warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

2.3.Kinerja karyawan

2.3.1.Defenisi kinerja karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, klaim Kasmir (2019). Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Fauzi, 2020) adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tertentu dalam upaya memenuhi tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah dan tanpa pelanggaran.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara sah. tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral. Hasil kerja dan perilaku kerja merupakan dua dimensi. Serta indikasinya seperti jumlah hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, ketepatan pekerjaan, kerjasama, dan disiplin kerja.

2.3.2. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2017), terdapat beberapa faktor penentu kinerja pegawai, antara lain:

a) Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik adalah komponen penting untuk mampu merangsang seseorang dari luar.

b) Kemampuan

Kemampuan adalah atribut individu yang mendukung kinerja atau perilaku di tempat kerja.

c) Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap mental seseorang atau kelompok yang senantiasa ingin mengikuti atau menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

2.3.3 Indikator kinerja

Menurut Prawirosentono (2018), kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam metrik, antara lain:

a. Kualitas kerja

Memiliki pekerjaan yang berkualitas dapat membantu menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang dapat bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan.

b. Tanggung jawab

Mampu atau tidaknya pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, menerima tanggung jawab atas hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya sehari-hari.

c. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan yang berlaku.

d. Inisiatif

Anggota organisasi berinisiatif melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan dari atasan atau mempertanggungjawabkan pekerjaan yang sudah menjadi pekerjaan pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan hipotesisi,

serta pembahasan yang juga dijadikan bagi penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu.

NO	Penelitian(tahun)	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	Riansari, Sudiro, Rofiaty (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TbkCabang Malang).	1. Analisis deskriptif 2. Analisis Generalized Structural Component analysis (GSCA)	1. Kompensasi tidak berdampak langsung terhadap kinerja pekerja PT Bank BTPN. Semakin tinggi gajinya, semakin baik kinerja karyawan tersebut. 2. Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kinerja pekerja PT Bank BTPN. Semakin baik kondisi kerja, semakin baik pula kinerjanya.
2.	Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)	Lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya, sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin baik.

				kinerja karyawan tersebut. di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
3.	Muhammad Azis Firdaus(2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Berdasarkan temuan penelitian, terdapat korelasi langsung antara kinerja pegawai pada dinas pertanian provinsi Kepulauan Bangka Belitung baik terhadap insentif maupun lingkungan kerja.
4.	Sri Rahayudan Juhaeti (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat	pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi di bagian produksi PT. Industri Aisan Nasmoco. Kompensasi sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 57,9% terhadap kinerja, dan sisanya sebesar 42,1%

				dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.
5.	Sevynica Riandal dan Alex Winarno (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung	Metode penelitian kuantitatif yang memakai teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan temuan, kinerja pegawai sangat baik, lingkungan kerja fisik cukup baik, dan kompensasi berada pada kisaran cukup layak. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik daripada gaji. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan gaji mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan.
6	Elita Eka Meliza, Nova Mardiana dan Mahatma Kufepaksi (2019)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>INTERVENING</i> pada PT. Gold Coin Specialities	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan dianalisis dengan melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM) di SmartPLS 3.2.8.	Temuan penelitian ini konsisten dengan empat hipotesis yang diajukan, termasuk hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaji karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kedua, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan tempat kerja. Keempat, lingkungan kerja

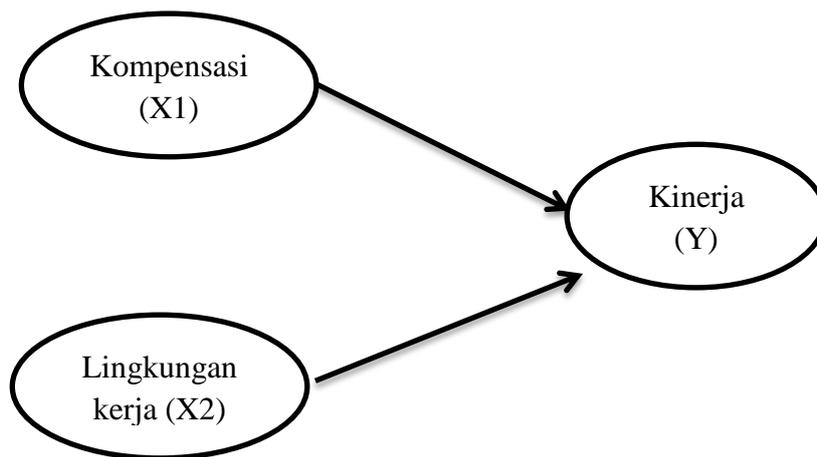
				mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, juga dimediasi oleh kepuasan, dan ketiga, gaji juga mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja.
7	Titi Riansari (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCaban g Malang)	Generalized Structural Component Analysis (GSCA), sebuah teknik yang digunakan dalam statistik inferensial, digunakan untuk menganalisis data penelitian. Dalam penelitian ini diuji pengaruh langsung dan tidak langsung gaji dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara gaji dan kepuasan kerja. Namun, ada sedikit korelasi antara gaji dan produktivitas karyawan. Peringkat karyawan pada indeks gaji, tunjangan, dan gaji dalam hal ini rendah. Agar pegawai dapat berkinerja lebih baik, pihak manajerial harus mempunyai kemampuan untuk mengubah upah, gaji, dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai.
8	Sella Okti Hartini (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. FIF Surabaya. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				<p>terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan pemberian gaji dan insentif sangat sesuai yang diberikan PT. FIF Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Hal ini menunjukkan cara perusahaan memberikan fasilitas yang memadai terhadap karyawan PT. FIF surabaya.</p>
--	--	--	--	---

9	Ika Nur Cahyaningrum & Agung Budiarmo (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi, uji t dengan bantuan program IBM SPSS versi 21.0 serta analisis sobel untuk menguji pengaruh variabel intervening.	hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh dan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial. Saran yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan masukan karyawan mengenai kebijakan besaran gaji pokok non kepala bagian supaya tidak hanya tergantung pada masa kerja akan tetapi juga pada kemampuan kerja karyawan, serta dilakukan penetapan besaran insentif prestasi perorangan.
10	I Putu Sedhana	Pengaruh	Data penelitian	Hasil penelitian

	Yasa & I Wayan Mudiarta Utama (2018)	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>).	menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.
--	--------------------------------------	--	--	---

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- :Garis penghubung
- : Variabel penelitian

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud variabel independen adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2), Sedangkan Variabel dependen adalah Kinerja (Y).

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tujuan teoritis yang mencerminkan hubungan antara variable yang sedang diteliti dan merumuskan hopotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis meremuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO
- b. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KUMALA CEMERLANG CABANG KOTA PALOPO

BAB III

METOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO. waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan juni 2023

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO Sebanyak 37 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016), pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2016).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi dari instansi ataupun pihak-pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data yang meliputi jawaban dari pertanyaan kuesioner para karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner)
2. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini.
2. Interview, yaitu wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

3. Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dituangkan kedalam bentuk pertanyaan kemudian diberikan kepada karyawan.

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah kualitas, karakteristik, atau nilai seseorang atau sesuatu yang berbeda-beda antara satu anggota kelompok dengan anggota kelompok lainnya. Faktor-faktor dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan literatur dan pembuatan hipotesis:

- a. Variabel Bebas (Independen)

Muncul atau berubahnya variabel terikat (union variabel) dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas atau independen. Gaji dan lingkungan kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini.

- b. Variabel terikat (Dependen)

Variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (independen) disebut dengan variabel terikat atau dependen. Kinerja menjadi variabel yang relevan dalam penelitian ini.

3.5.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah Kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologi,gejala fisikologis dan gejala perilaku.

2. Lingkungan Kerja(X2)

Lingkungan kerja adalah Lingkungan atau tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

3. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja pegawai merupakan kualitas kerja yang dihasilkan apabila seorang pegawai melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Regresi Lininer Berganda

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi, pendekatan analisis regresi linier berganda diterapkan terhadap kinerja karyawan. Terdapat kejadian lain (variabel Y) yang dapat digunakan untuk memperkirakan dampak kuantitatif suatu perubahan (variabel X). Analisis regresi menggunakan rumus regresi

linier berganda sebagaimana dikemukakan dalam Sugiyono (2008), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen, yaitu kinerjakaryawan

A= Parameter konstanta

b_1, b_2 = Parameter koefisien

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

E = Tingkat kesalahan (*error*)

3.6.2 Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Menurut Ghazali (2005), suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaannya dapat memberikan pencerahan terhadap pokok bahasan yang hendak diukur. Dengan membandingkan hasil setiap item pertanyaan dengan konstruk akhir atau skor variabel, validitas dapat dievaluasi.

Rumus r hitung untuk uji validitas:

Keterangan:

r_{xy} =pengaruh validitas x dan y

x = jumlah skor jawaban setiap item

y = jumlah skor total

n = jumlah responden

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005)

Rumus untuk uji reliabilitas:

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrument

k = mean kuadran antara subyek

\sum_i^2 = kuadran kesalahan

\sum_i^2 = varianstota

3.6.3 Uji Normalitas

Tujuan dari uji asumsi normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data sisa akan diplot dan dibandingkan dengan garis diagonal distribusi normal yang berbentuk garis lurus. Garis yang mewakili data sebenarnya akan mengikuti

garis diagonal jika sebaran data sisa normal. Kriteria berikut akan digunakan untuk menentukan apakah memenuhi normalitas atau tidak:

- a. Model regresi memenuhi syarat normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola sebaran normal.
- b. Asumsi normalitas tidak terpenuhi oleh regresi jika data menyebar luas secara diagonal, tidak mengikuti garis diagonal, atau tidak menampilkan pola sebaran normal pada grafik histogram.

3.6.4 Uji hipotesis

Beberapa analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Uji koefisien determinasi R^2

Dengan memeriksa besar kecilnya koefisien determinasi total (R^2), kita dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam model linier berganda ini terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Model tersebut diklaim lebih mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen jika diperoleh (R^2) mendekati 1 (satu). Sebaliknya, semakin kecil pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen, maka (R^2) semakin mendekati 0 (nol).

- b. Uji F

Uji F pada dasarnya dimaksudkan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang ada dalam model mempunyai dampak gabungan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. 37 karyawan dijadikan sebagai sampel. Responden kuesioner selanjutnya akan dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama pelayanan. Ciri-ciri umum peserta penelitian berikut ditentukan berdasarkan uraian ini:

a. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan Koesioner yang telah disebar oleh peneliti, didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	jumlah	Presentase
Laki-laki	18 Orang	48,6 %
Perempuan	19 Orang	51,4 %
jumlah	37 Orang	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang (51,4%) dan jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (48,6%) , keduanya hanya berselisih satu orang. Hal ini dimungkinkan karena pekerjaan di PT Pos Indonesia (persero) cabang palopo terbagi menjadi dua, yakni di kantor dan lapangan.

b. Deskripsi umur

Gambar mengenai tingkat umur responden pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Palopo terbagi menjadi tiga kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi responden berdasarkan umur

Kategori	jumlah	presentase
>50 Tahun	1 Orang	2,7 %
30-49 Tahun	24 Orang	64,9 %
< 30 Tahun	12 Orang	32,4 %
Total	37 Orang	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa 1 responden (2,7%) berusia > 50 tahun, 24 responden (64,9%) berusia antara 30-49 tahun, dan 12 responden (31,3%) berusia <30 tahun. Dilihat dari segi umur jelas menggambarkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Palopo dalam perekrutan karyawan tentunya mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia berpengalaman. Langkah itu diambil agar para karyawan dapat bekerja secara profesional.

c. Deskripsi Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dapat diketahui dari para karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Palopo. Pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori	Jumla	Persentase
SMA	13 Orang	35,1 %
DIPLOMA	8 Orang	21,6 %
STRATA 1	16 Orang	43,2 %
JUMLAH	37 Orang	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 13 responden (35,1%) Diploma sebanyak 8 responden (21,6%) dan pendidikan sarjana Strata 1 sebanyak 16 Responden 43,2%). Hal ini mengindasikan bahwa meski pendidikan menjadi penunjang dalam pekerjaan, namun bukan berarti pekerjaan menuntut pendidikan yang tinggi. Karena yang diharapkan dari karyawan adalah dapat bekerja secara profesional pada perusahaan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lamanya mereka bekerja di organisasi tersebut, tabel berikut memberikan gambaran mengenai responden:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
1-5 tahun	34 Orang	91,9 %
6-10 Tahun	1 Orang	2,7 %
> 30 Tahun	1 Orang	2,7 %
1-12 Bulan	1 Orang	2,7 %
Total	37 Orang	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dari 37 responden dapat diuraikan sebanyak 34 responden (91,9%) telah bekerja selama 1-5 Tahun, sebanyak 1 responden (2,7 %) telah bekerja selama kurun waktu 6-

10 tahun, sebanyak 1 responden (2,7%) telah bekerja diatas 30 tahun dan sebanyak 1 responden (2,7%) telah bekerja dalam kurun waktu 1-12 bulan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja dalam kurun waktu antara 1-5 tahun.

4.1.2 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan validitas suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner. Hasil uji Validitas X₁ dapat dilihat disini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Varibel X₁ (Kompensasi)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0.549	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.732	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,533	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,617	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,645	0,3	Valid
Pernyataan 6	0.531	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,518	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,746	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Seluruh estimasi nilai r (korelasi) berada di atas 0,3, terlihat dari hasil pengujian di atas. Sebaliknya, nilai korelasi antar pernyataan kuesioner adalah signifikan pada taraf 1% (0,01) dan 5% (0,05). Oleh karena itu, item pernyataan dalam variabel X₁ (Kompensasi) dari survei yang digunakan untuk penelitian ini dapat dianggap sah.

b. Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel X2 :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0,521	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,415	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,478	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,342	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,695	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,630	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,752	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,668	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,670	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X2 (Lingkungan Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	r-hitung	r-tabel	Ket
Pernyataan 1	0.705	0,3	Valid
Pernyataan 2	0.710	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,731	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,805	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,802	0,3	Valid
Pernyataan 6	0.764	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,651	0,3	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja Pegawai) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Uji Reabilitas X1 (Kompensasi)

Reabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X1 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Variabel X1 (Kompensasi)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	0,760	Reabilitas
Pernyataan 2	0,760	Reabilitas
Pernyataan 3	0,760	Reabilitas
Pernyataan 4	0,760	Reabilitas
Pernyataan 5	0,760	Reabilitas
Pernyataan 6	0,760	Reabilitas
Pernyataan 7	0,760	Reabilitas
Pernyataan 8	0,760	Reabilitas

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,760 lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X1 dinyatakan reliabel.

e. Uji Reabilitas X2 (Lingkungan Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	0,726	Reabilitas
Pernyataan 2	0,726	Reabilitas
Pernyataan 3	0,726	Reabilitas
Pernyataan 4	0,726	Reabilitas
Pernyataan 5	0,726	Reabilitas
Pernyataan 6	0,726	Reabilitas
Pernyataan 7	0,726	Reabilitas
Pernyataan 8	0,726	Reabilitas
Pernyataan 9	0,726	Reabilitas

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Conbach's Alpha* sebesar 0,726, lebih besar dari

nilai standar yakni 0,70. Dengan demikian, dapat di ambil kesimpulan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X2 dinyatakan realibel.

f. Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian dari item pernyataan dalam kuesioner yang telah dibagikan kepada variabel Y dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Reabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	0,855	Reabilitas
Pernyataan 2	0,855	Reabilitas
Pernyataan 3	0,855	Reabilitas
Pernyataan 4	0,855	Reabilitas
Pernyataan 5	0,855	Reabilitas
Pernyataan 6	0,855	Reabilitas
Pernyataan 7	0,855	Reabilitas

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

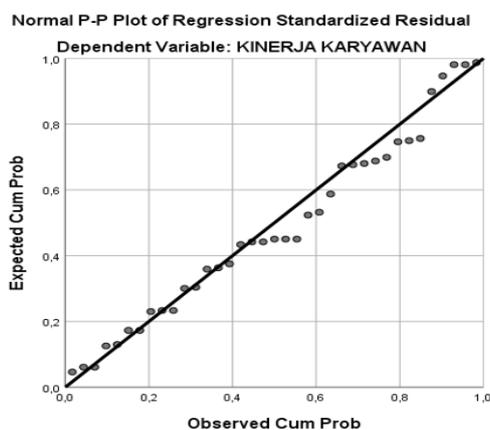
Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855, lebih besar dari standar yang telah ditetapkan yakni 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item dari pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dinyatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian tingkat selanjutnya.

4.1.3 Uji Asumsi Data

a. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas data dapat ditunjukkan melalui grafik yang ada dibawah ini.

Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas



Titik-titik pada grafik di atas menyebar sepanjang garis diagonal, tidak jauh atau menjauhinya. Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa data penelitian dari kuesioner disebar secara berkala.

4.1.4 Uji Hipotesis

a. Statistik Deskriptif

Untuk menguji sifat-sifat data atau variabel dalam penelitian dilakukan uji statistik deskriptif. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil statistik deskriptif:

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	37	20	37	30,43	3,884
LINGKUNGAN KERJA	37	25	45	34,08	4,206
KINERJA KARYAWAN	37	23	35	28,38	3,209
Valid N (listwise)	37				

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Nilai maksimum dan minimum variabel Kompensasi ditunjukkan pada tabel statistik deskriptif di atas masing-masing pada 30 dan 20. Tingkat standar deviasi sebesar 3,884 dan nilai rata-rata sebesar 30,43. Variabel Lingkungan Kerja dapat memiliki nilai maksimum sebesar 45. Nilai minimum saat ini adalah 25. Tingkat standar deviasi sebesar 4,206 dan nilai rata-rata sebesar 34,08. Selain itu, skala kinerja pegawai mempunyai nilai maksimum sebesar 35, nilai minimum sebesar 23, nilai rata-rata sebesar 28,38, dan tingkat standar deviasi sebesar 3,209.

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,376	2,535

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Analisis data di atas menghasilkan nilai R Square sebesar 0,411 atau 41,1. Hal ini menunjukkan terdapat variasi kekuatan sebesar 41,1% pada variabel Y (Kinerja Pegawai) antara variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja). Faktor-faktor lain

yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini menyumbang sisa 59,9% varians.

c. Hasil Uji Statistik *t*

Untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel penelitian digunakan uji *t* atau disebut juga uji parsial. Output hasil pengolahan data yaitu nilai *t* hitung dan nilai signifikansi menunjukkan uji *t*. Tabel di bawah ini dapat digunakan untuk melihat hasil uji *t*:

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik *t*

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	10,963	3,854		2,844
KOMPENSASI	,063	,130	,076	,482
LINGKUNGAN KERJA	,455	,120	,596	3,798

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10.936 - 0.63X_1 + 0.455X_2$$

- a. Konstanta (a) sebesar 10,936. Artinya apabila tidak ada variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan sebesar 10,963.
 - b. Koefisien b_1 sebesar -0,63. Artinya setiap variabel memiliki nilai koefisien b_1 yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel kinerja (Y). Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.
1. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung yang dicapai sebesar 0,482 dan nilai t-tabel sebesar 1,68709 (df=37), sesuai dengan hasil pengujian yang ditampilkan di atas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,633 > 0,05$) lebih besar dari nilai alpha dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara metrik kinerja pegawai dengan variabel remunerasi. **Hipotesis 1 (H1) Ditolak**

2. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung yang diperoleh sebesar 3,798 dan nilai ttabel sebesar 1,68709 (df=37), sesuai hasil pengujian pada tabel diatas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung melebihi nilai ttabel. Selain itu nilai signifikansinya ($0,001 < 0,05$) lebih kecil dari nilai aplha. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima.**

d. Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), digunakan uji F atau uji simultan.

Nilai F hitung dan nilai signifikansi yang merupakan keluaran hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menampilkan temuan uji F. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji F:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,284	2	76,142	11,853	,000 ^b
	Residual	218,418	34	6,424		
	Total	370,703	36			

Sumber : Hasil olah data kuesioner IBM SPSS Statistics 2023

Nilai f hitung yang dicapai sebesar 11,853 dan nilai F Tabel sebesar 4,11 sesuai dengan temuan pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi (0,000 < 0,05) lebih rendah dari nilai alpha dan nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu, **hipotesis 3 (H3) diterima.**

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

- a) Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya serta telah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo tidak berpengaruh signifikan. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 0,482 dan nilai t-tabel sebesar 1,68709 (df=37) menunjukkan hal tersebut. Sesuai dengan hasil pengujian, nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi diatas tingkat alpha (0,633 > 0,05). Sebaliknya,

lingkungan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 3,798 dan nilai t-tabel yaitu 1,68709 (df=37) menunjukkan hal tersebut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,001 hingga 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dua faktor yang dipertimbangkan, yaitu remunerasi dan lingkungan kerja, hanya faktor terakhir yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga wajar jika kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan membaiknya lingkungan kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaji tidak berpengaruh.

- b) Pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai f-hitung sebesar 11.853, dan nilai f-Tabel adalah 4.11. hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa nilai f-hitung lebih besar dari pada nilai f-tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi dari kompensasi,

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41.1% dan sisanya 59.9% dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan akan lebih meningkatkan variabel tersebut. Dan terkait penelitian ini tentunya juga harus tetap meningkatkan variabel kompensasi karena setiap variabel tersebut pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika variabel kompensasi dan kinerja karyawan lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kiranya dapat meneliti dengan variabel lainnya diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi untuk menggambarkan hal-hal lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil yang diteliti, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 41.1%. berarti masih ada kontribusi sebesar 59.9% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Fajar, S. dan T. H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN.
- Fauzi, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hermina, T. & Gunawan, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut*. Jurnal Wacana Ekonomi, Vol. 16; No.01: 030-037.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ed.14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marayasa & Noryani. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 3.
- Martinus, E. & Budiyanto. (2016) . *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5, No. 1.
- Natoadmodje.Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.Cetakan Kelima. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Ed. 1. Sidoarjo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Adita.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia , Teori, Kuesioner, Alat Statistik & Contoh Riset*. Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.

Suryani, N. L dan Hastono.(2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta.* Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. 3(3): 322-332.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Ed. 5. Cet. 11. Jakarta: Rajawali Pers.

