

Nisa Nisa

(8) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TO...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3128274123

Submission Date

Jan 13, 2025, 9:10 AM GMT+7

Download Date

Jan 13, 2025, 9:16 AM GMT+7

File Name

nisa_123456789_-_Nisa.pdf

File Size

370.0 KB

11 Pages

2,812 Words

18,459 Characters

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 20%  Internet sources
- 13%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 20% Internet sources
- 13% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	2%
2	Internet	journals.upi-yai.ac.id	1%
3	Internet	saburai.id	1%
4	Internet	repository.umpalopo.ac.id	1%
5	Internet	openjournal.unpam.ac.id	1%
6	Internet	etheses.uingusdur.ac.id	<1%
7	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
8	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	<1%
9	Internet	id.123dok.com	<1%
10	Internet	www.jurnal.stiepar.ac.id	<1%
11	Internet	123dok.com	<1%

12	Publication	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pengaruh Wo...	<1%
13	Internet	anzdoc.com	<1%
14	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
15	Internet	repository.pancabudi.ac.id	<1%
16	Internet	journals.ukitoraja.ac.id	<1%
17	Internet	library.binus.ac.id	<1%
18	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%
19	Internet	jurnal.uss.ac.id	<1%
20	Publication	Sabalius Uhai, Eka Siskawati, Andi Makkulawu Panyiwi Kessi, Eva Yuniarti Utami, ...	<1%
21	Internet	ejournal.provisi.ac.id	<1%
22	Internet	journal-nusantara.com	<1%
23	Internet	repo.usni.ac.id	<1%
24	Internet	docplayer.info	<1%
25	Internet	download.garuda.kemdikbud.go.id	<1%

26 Internet

ecojoin.org <1%

27 Internet

journal.formosapublisher.org <1%

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA PALOPO

Nisa¹, Sukri², Riyanti³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

nisaplp22@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang, sementara sampel yang diambil sebanyak 41 karyawan, ditentukan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Ini mencakup uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda dan melakukan pengujian hipotesis dengan uji T, uji F, serta uji koefisien determinasi. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hdji Kalla Toyota Palopo. Implikasi dari hasil temuan ini adalah perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja serta memberikan kompensasi yang tepat dan adil bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze whether the work environment and compensation influence employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, using a quantitative approach as the research method. The population in this study includes all 70 employees, while the sample consists of 41 employees, determined using Slovin's formula. Data collection was conducted through questionnaires. Data analysis was performed using SPSS, encompassing validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with T-tests, F-tests, and the coefficient of determination test. The findings of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, compensation does not show an influence on employee performance, and simultaneously, the work environment and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. The implications of these findings suggest that the company should pay attention to and improve the work environment and provide appropriate and fair compensation to employees to enhance their performance, thereby achieving the company's objectives.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas mereka tetapi juga memiliki kemampuan untuk memberikan ide-ide baru yang dapat dimanfaatkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya (Farhan *et al.*, 2023). Selain keterampilan pribadi, banyak faktor eksternal memengaruhi kinerja yang ideal, termasuk lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Trisna & Guridno, 2021).

Menurut (Sebastian & Andani, 2020) lingkungan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika kondisi kerja di perusahaan kondusif, maka dapat berdampak positif. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja dalam aktivitas ini sangat berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diperlukan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sebagai sumber penghasilan utama bagi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan standar hidup mereka. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang memadai dan kompetitif dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi pada peningkatan kinerja di perusahaan. Bagi perusahaan, kompensasi adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang setara dan kompetitif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif. Kompensasi yang kurang memadai akan berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja karyawan (Kurnia *et al.*, 2019).

Menurut (Anadita *et al.*, 2023) Karyawan yang bekerja dengan baik dan menunjukkan loyalitas pada perusahaan akan dihargai oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi. Menurut (Putri & Iryanti, 2024) Pemberian kompensasi yang tepat dan adil menjadi sangat penting agar perusahaan dapat mengelola dan mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya. Jika kompensasi diberikan dengan baik dan adil, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka demi mencapai tujuan perusahaan.

PT. Hadji Kalla Toyota adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1952 dan beroperasi dibidang otomotif serta perdagangan. PT Hadji Kalla Toyota juga merupakan dealer resmi kendaraan Toyota di kota Palopo, Sulawesi selatan. Sebagai perusahaan otomotif, PT Hadji Kalla Toyota dituntut untuk mampu mempertahankan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun, pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan masih belum dapat dipastikan. Oleh karena itu, penelitian harus dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Harapan *Vroom*

Menurut teori harapan *Vroom*, jika karyawan percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai hasil yang diharapkan, seperti pengakuan atau imbalan, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan ini, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berbakat dan terampil, yang paling terpenting mereka harus bersedia bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan harapan karyawan terhadap kinerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Serta dalam konteks kompensasi, penting bagi perusahaan untuk memiliki struktur penghargaan yang jelas dan transparan. Karyawan perlu memahami bahwa pencapaian target atau kinerja yang baik akan dihargai dengan imbalan yang sesuai atau pengakuan. Ketika karyawan melihat hubungan yang jelas antara kinerja dan imbalan, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dahrani & Sohiron, 2024).

Lingkungan Kerja

Menurut (Taufiq *et al.*, 2024) Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah lingkungan yang diselenggarakan secara optimal, sehat, aman dan nyaman bagi karyawan. Kinerja dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungannya dan karyawan akan dapat bekerja dengan optimal jika lingkungan kerja yang ada mendukung dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Lingkungan kerja yang positif memainkan peran penting dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan organisasi. Selain itu suasana yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka dapat mendorong inovasi dan kreativitas karyawan. Perusahaan yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang baik tidak hanya akan merasakan peningkatan produktivitas, tetapi juga akan mendapatkan manfaat dalam hal retensi karyawan dan citra sebagai tempat kerja yang diinginkan (Herlina, 2020).

H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi

Menurut (Suaedah, 2020) kompensasi mencakup segala bentuk upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dan kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan, tetapi juga merupakan strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika seorang karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan loyalitas terhadap perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan berupa kompensasi sebagai apresiasi atas prestasi kerjanya. (Reivaldo *et al.*, 2023) dengan adanya motivasi dan semangat kerja karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan baik positif maupun negatif terhadap keberhasilan karyawan. Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi, hal ini dapat membawa hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan, begitupun sebaliknya.

Kompensasi yang adil dan transparan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana karyawan merasa dihargai dan diakui, penerapan sistem kompensasi yang baik oleh perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya menginvestasikan sumberdaya dalam bentuk uang, tetapi juga membangun hubungan yang saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Anadita *et al.*, 2023).

H2 : Kompensasi Perpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

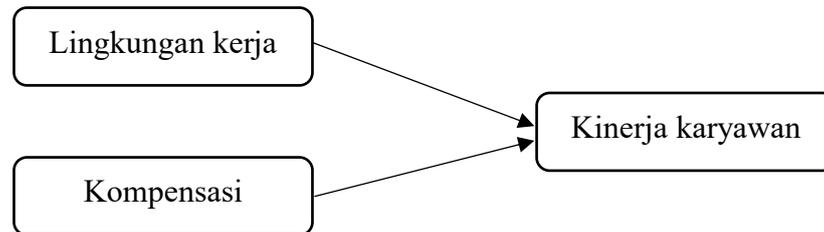
Kinerja Karyawan

Menurut (Pandari, 2021) Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan menarik bagi perusahaan. Kinerja karyawan biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan untuk menilai prestasi mereka dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan yang baik juga berkontribusi pada peningkatan pencapaian tujuan organisasi dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil, dengan melakukan evaluasi secara berkala perusahaan dapat mengidentifikasi potensi dan kelemahan karyawan, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini tidak hanya membantu karyawan untuk berkembang, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di dalam organisasi (Iskandar *et al.*, 2024).

H3 : Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun kerangka pikir yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1 kerangka pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan berupa angka yang diukur, dan dianalisis menggunakan statistik untuk mendapatkan kesimpulan tentang masalah yang diteliti. populasi yang menjadi objek studi meliputi seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, dengan total sebanyak 70 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 41 responden.

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis sumber data, yang dimanfaatkan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan terkait pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti jurnal dan literatur lainnya untuk mendukung dan memperkuat data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara kuantitatif.

Adapun analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS yang mencakup uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengukur pengaruh dari variabel-variabel tersebut, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi R^2 .

Tabel 1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	Penerangan cahaya	LK 1	(Herlina, 2020)
	Suhu udara	LK 2	
	Suara bising	LK 3	
	Dekorasi/tata ruang	LK 4	

	Hubungan karyawan	LK 5	
Kompensasi (X2)	Gaji	K 1	(Arifin <i>et al.</i> , 2019)
	Insentif	K 2	
	Tunjangan	K 3	
	Fasilitas	K 4	
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas	KK 1	(Octavia <i>et al.</i> , 2023)
	Kuantitas	KK 2	
	Ketepatan waktu	KK 3	
	Tanggung jawab	KK 4	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini bertujuan untuk menilai kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila mampu secara akurat mengukur konsep yang dimaksud serta mengungkapkan data yang relevan dengan variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel		R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,750	0,308	Valid
	X1.2	0,789	0,308	Valid
	X1.3	0,708	0,308	Valid
	X1.4	0,695	0,308	Valid
	X1.5	0,743	0,308	Valid
	X1.6	0,637	0,308	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,633	0,308	Valid
	X2.2	0,728	0,308	Valid
	X2.3	0,830	0,308	Valid
	X2.4	0,670	0,308	Valid
	X2.5	0,702	0,308	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,652	0,308	Valid
	Y.2	0,732	0,308	Valid
	Y.3	0,826	0,308	Valid
	Y.4	0,816	0,308	Valid
	Y.5	0,639	0,308	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan dianggap valid. Dikarenakan nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel, yaitu 0,308. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana jawaban responden dapat diandalkan dan dipercaya. Nilai yang diperoleh dari uji ini kemudian dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. (Rozali, 2018)

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,814	0,60	reliabel
Kompensasi	5	0,757	0,60	reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,784	0,60	reliabel

Merujuk pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha Standar, dengan nilai 0,60 yang menunjukkan bahwa itu dapat dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengevaluasi dan menentukan sejauh mana pengaruh dari lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) yang sebagai variabel dependen.

Tabel 4
Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,217	2,976			2,089	,043
X1	,487	,155	,552		3,136	,003
X2	,127	,192	,116		,661	,513

$$Y = 6,217 + 0,487X1 + 0,127X2 + e$$

Nilai konstanta positif 6,217, menunjukkan bahwa jika variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) bersifat konstan 0, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 6,217.

1. Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) yang bernilai 0,487, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,487.
2. Koefisien regresi untuk kompensasi (X2) adalah 0,127 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam variabel kompensasi akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,127.

Uji T (parsial)

Tujuan uji ini adalah untuk menilai pengaruh dari dua variabel independen yang mencakup lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai t tabel diperoleh dengan rumus $t \text{ tabel} = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dengan t tabel $41 - 2 - 1$, perhitungan menghasilkan t tabel sebesar 1,682.

Tabel 5
Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,217	2,976			2,089	,043
X1	,487	,155	,552		3,136	,003
X2	,127	,192	,116		,661	,513

1. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai t hitung 3,136 lebih besar dari t tabel 1,682 dan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $0,661 < t \text{ tabel } 1,682$ dan nilai signifikan $0,513 > 0,05$.

Hasil Uji F (Simultan)

Tujuan uji f adalah untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan. Nilai f tabel dihitung menggunakan rumus $f \text{ tabel} = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Dengan t tabel $41 - 2 - 1 = 38$, hasil perhitungan menunjukkan nilai f tabel sebesar 3,24.

Tabel 6
Hasil uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,953	2	74,476	13,184	,001
	Residual	214,657	38	5,649		
	Total	363,610	40			

Berdasarkan hasil analisis, bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $13,184 > f$ tabel 3,24.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	,379	2,377

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 yang berarti bahwa 37,9% kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sementara itu, sisa 62,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar lingkup model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja mengalami penurunan, kinerja karyawan cenderung ikut menurun. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja sangat memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung (Trisna & Guridno, 2021)

Penelitian ini sesuai dengan teori harapan *vroom* yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keyakinan dan harapan karyawan bahwa mereka dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Fitriani, 2016). Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Subha, 2020) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Sukabumi Sudirman. Maka dari itu, semakin baik

7 dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

temuan pengujian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa indikator seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas tidak memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang diberikan secara berkala, dimana kenyamanan dalam bekerja menjadi faktor yang lebih penting bagi mereka (Anadita *et al.*, 2023).

Hal ini tidak sesuai dalam teori harapan *vroom*, karena teori harapan *Vroom* menyatakan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja keras dipengaruhi oleh harapan mereka akan hasil yang diinginkan, seperti kompensasi yang memadai. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi seperti gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wonda *et al.*, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara” yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1 Hasil uji hipotesis secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa keduanya, ketika dilihat secara bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima karyawan berada dalam kondisi baik, hal ini akan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka (Sebastian & Andani, 2020).

13 Hasil penelitian ini sesuai dengan teori harapan *Vroom* yang menyatakan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dapat secara efektif meningkatkan motivasi karyawan sesuai dengan teori harapan *Vroom*. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pujiarti & Pujiarti, 2021) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian.

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Palopo, berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, baik lingkungan kerja maupun kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti variabel motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan menambah variabel-variabel tersebut peneliti dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor penentu kinerja karyawan.