

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bando Indonesia

Firosa Shakila¹, Ratih Hastasari², Wawan Saputra³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.
Email: 64211045@bsi.ac.id¹, ratih.rhs@bsi.ac.id, wawan.wsa@bsi.ac.id

Submit:
08-09-2025

Revisi:
12-09-2025

Terima
23-09-2025

Terbit Online:
09-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Dalam penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang dijadikan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bando Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang dipilih menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Rancangan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 0,354 dengan sig. value sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi juga berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 0,410 dengan sig. value sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Adapun secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. value sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 98,066.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi

ABSTRACTS

Abstracts - This study examines the variables of work environment and compensation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and compensation on employee performance at PT. Bando Indonesia, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method. The sample consisted of 90 respondents selected using a non-probability sampling method with purposive sampling technique. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires. The data analysis design includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was found that the work environment variable has a significant partial influence of 0.354 with a significance value of 0.000 on employee performance. The compensation variable also has a significant partial influence of 0.410 with a significance value of 0.000 on employee performance. Simultaneously, the work environment and compensation together have a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.000 and an F value of 98.066.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian target produksi tetapi juga membangun suasana kerja yang kondusif dan mendukung inovasi (Winata, 2022a) Salah satu faktor penting yang

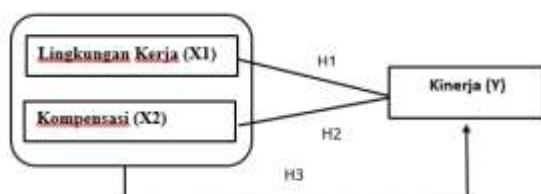
memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta dilengkapi fasilitas memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan Sedarmayanti dalam buku (Winata, 2022b). Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang ideal. Di PT. Bando Indonesia, meskipun telah disediakan ruang terbuka hijau, taman, dan area pepohonan untuk meningkatkan kualitas udara, masih terdapat kendala seperti bau karet di area produksi dan

pencahayaan yang kurang memadai. Hal ini berpotensi memengaruhi fokus kerja, motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi salah satu variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dinilai dapat memengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan (Asiva Noor Rachmayani, 2020). Di PT. Bando Indonesia, perusahaan tetap berkomitmen memberikan gaji secara penuh meskipun terjadi penurunan jumlah pesanan produksi akibat dampak pandemi COVID-19. Namun, kondisi ini justru memunculkan fenomena perilaku kerja yang kurang bertanggung jawab, di mana sebagian karyawan merasa performa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap besarnya kompensasi yang diterima. Berdasarkan studi pustaka, beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja atau kompensasi terhadap kinerja karyawan. (Miftahudin, 2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya, sedangkan (Gilman et al., 2023) menganalisis pengaruh (Prasetio et al., 2025) kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas pada variabel tunggal atau menggunakan objek penelitian berbeda, seperti sektor perhotelan dan BUMN sektor energi. Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan pada perusahaan manufaktur otomotif PT. Bando Indonesia, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran baru yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja di sektor manufaktur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan kerangka berpikir bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi yang memadai akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia, baik secara parsial maupun simultan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.



Sumber : (Shakila, 2025)

Gambar 1: Kerangka Berpikir

Tabel 1 Hipotesis

H₁ =	H ₀ =	Diduga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia.
	H _a =	Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia.
H₂ =	H ₀ =	Diduga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia.
	H _a =	Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia.
H₃ =	H ₀ =	Diduga variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia
	H _a =	Diduga variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia

Sumber : (Shakila, 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penjelasan ini menguraikan tahapan teknis penelitian yang sistematis, mencakup jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis.

2.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan serta pengaruh antar variabel. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia.

2.2 Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Bando Indonesia yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 92 responden. Dengan demikian, sampel penelitian dianggap mampu mewakili populasi secara memadai. (Suriani et al., 2023)

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin untuk mengukur setiap indikator variabel penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner dirancang dalam bentuk tertutup, yang mencakup variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Selain kuesioner,

teknik observasi dan dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi data penelitian. (Damayanti, 2020)

2.4 Definisi Operasional Variabe

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalh sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) : kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, diukur melalui indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dan keamanan. (Winata, 2022b)
2. Kompensasi (X2) : bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik finansial maupun non-finansial, diukur melalui indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. (Nursaimatussaddiya, 2021)
3. Kinerja (Y) : hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan, diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Vip Paramarta, 2021)

2.5 Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 21. Tahapan analisis meliputi:

- a. Statistik Deskriptif : Digunakan untuk mendeskripsikan data responden dan karakteristik variabel penelitian.
- b. Statistik Inferensial : Digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Langkah analisis yang ditempuh meliputi :

- a. **Uji Asumsi Klasik:** mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi yang dibangun memenuhi syarat analisis. (Putri et al., 2023)
- b. **Analisis Regresi Linier Berganda:** digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Bentuk persamaan regresi dituliskan sebagai berikut: (Sanaky, 2021b Uji Validitas dan Reliabilitas: dilakukan untuk memastikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur indikator yang dimaksud serta konsisten bila digunakan berulang. (Sanaky, 2021a))
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$
- c. **Pengujian Hipotesis:** dilakukan dengan dua cara, yaitu uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja, dan uji F untuk melihat pengaruh keduanya secara bersamaan. (M-progress et al., 2022a)
- d. **Koefisien Determinasi (R²):** digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. (M-progress et al., 2022b)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bando Indonesia yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS versi 21.(Apriliani et al., 2025)

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	5	0,804 s/d 0,855	0,205	Valid
Kompensasi (X ₂)	4	0,745 s/d 0,837	0,205	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,780 s/d 0,856	0,205	Valid

Sumber : (Shakila, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dari ketiga variabel yang didapatkan penelitian ini menunjukkan hasil semua data Valid. Dapat dibuktikan dengan nilai R hitung yang lebih besar dari pada R tabel (0.205)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient t SPSS		Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.888	>	0,60	Realiablel
Kompensasi (X ₂)	0,805	>	0,60	Realiablel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	>	0,60	Realiablel

Sumber : (Shakila, 2025)

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk setiap variabel yang tertera di tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, sehingga alat ukur dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan. Dengan demikian, variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja serta semua pernyataan terkait menunjukkan tingkat keandalan yang baik dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan proses pengujian yang dilakukan agar nilai residu yang tersalurkan bisa terlihat, baik secara normal atau sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09579070
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.053
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : (Shakila, 2025)

Dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian Kolmogrov-Smirnov Asymp Sig adalah sebesar 0,958 > 0,05 yang memiliki arti semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan proses pengujian yang kegunaannya sebagai jembatan agar bisa memahami level hubungan yang tinggi diantara dua variabel dalam sebuah uji coba.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	.978	1.022	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X ₂)	.978	1.022	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : (Shakila, 2025)

Berdasarkan tabel 5, untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi nilai tolerancinya adalah 0,978 dan nilai VIF adalah 1,022 yang menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan proses pengujian yang akan dilakukan apabila ada ketidaksesuaian satu residu dengan pengamatan yang lain.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.734	.553		3.132	.002
	Lingkungan Kerja	-.031	.020	-.169		.117
	Kompensasi	-.012	.027	-.049		.648
					1.584	

a. Dependent Variable: Abs. Res

Sumber : (Shakila, 2025)

Berdasarkan hasil dari uji glejser pada tabel 6, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,117 dan untuk variabel Kompensasi sebesar 0,648. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	2.783
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.354
	Kompensasi (X ₂)	.410

Sumber : (Shakila, 2025)

Berdasarkan tabel 7, nilai konstanta sebesar 2,783 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 2.783 satuan. Nilai koefisien B1 (lingkungan kerja) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja, dengan asumsi variabel kompensasi, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.354 satuan. Yang artinya koefisien ini nilai tetap tidak berubah signifikan secara statistic. Sedangkan nilai koefisien B2 (kompensasi) sebesar 0,410 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi, dengan lingkungan kerja dianggap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.410 satuan. Berikut persamaan regresi linier berganda, yaitu : ($Y = a + b1.X_1 + b2.X_2$).

$$Y = 2.783 + 0.354X_1 + 0.410X_2$$

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Tujuan uji T adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	9.924	1,988	0.000	Sig
Kompensasi (X2)	8.320	1,988	0.000	Sig

Sumber : (Shakila, 2025)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 9,924 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,988, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 8,320, yang juga lebih besar dari t tabel 1,988, dan nilai signifikansinya adalah 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil uji T menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Kompensasi secara individual (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.2 Uji F

Tujuan uji F dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama punya pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tab el	Sig .	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	98.066	3.101	0.000	Sig
Kompensasi (X2)				

Sumber : Shakila, 2025

Berdasarkan hasil pengujian F tabdl 9, didapatkan F hitung 98,066 lebih besar dari nilai F tabel 3.101, dan perbandingan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk memperkirakan seberapa besar dampak yang diberikan oleh variabel independen secara kolektif terhadap

variabel dependen. Angka dari koefisien determinasi berada di antara 0 hingga 1.

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

variabel	R Square	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.448	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.345	

Sumber : (Shakila, 2025)

Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 44,8% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kompensasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 34,5% terhadap Kinerja Karyawan.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

variabel	R Square	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.693	Signifikan
Kompensasi (X2)		

Sumber : (Shakila, 2025)

Kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 69,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 30,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian

Adapun pembahasan tentang pengaruh yang ditemukan dari hasil penelitian ini, antara lain :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0,354, dengan nilai t hitung 9,924 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,448 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 44,8% terhadap kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bando Indonesia.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi, kompensasi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,410, dengan nilai t hitung 8,320 > t tabel 1,988 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,345

menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 34,5% terhadap kinerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Maka, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi berganda didapatkan kesimpulan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan. Didapatkan nilai F hitung sebesar 98,066, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,101, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan Kesimpulan dan saran sebagai berikut:

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bando Indonesia.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 44,8% terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, seperti ruang yang bersih, pencahayaan cukup, dan suasana harmonis, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 34,5% terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai (gaji, tunjangan, insentif) akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Secara bersamaan, lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,3%, sementara 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (misalnya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi pribadi).

Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bando Indonesia perlu fokus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kompensasi yang adil dan memotivasi.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian, keterbatasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT. Bando Indonesia, diharapkan perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Hal ini penting agar karyawan merasa betah dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada, baik dari segi keadilan maupun transparansi, agar dapat memberikan dorongan positif terhadap semangat dan loyalitas karyawan dalam bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang kemungkinan juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau pelatihan kerja. Penambahan variabel ini diharapkan dapat memperluas cakupan analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Apriliyani, M., Azmy, A., & Saluy, A. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(6), 4180–4192.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6.5720>
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO Lidya. 6.
- Damayanti, E. (2020). *Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar*. 4(1), 1–23.
- Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Miftahudin, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Distribusi Jakarta Raya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 505–511.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13693>
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022a). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25.
<https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>

- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022b). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Nursaimatussaddiya. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (p. 52).
- Prasetyo, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Putri, D. R., Azis, A. D., & Rizqi, M. N. (2023). Analisis Rasio Keuangan Dan Financial Distress Sebelum Dan Sesudah Covid-19 Subsector Food and Beverage. *Jurnal Maneksi*, 12(3), 564–572. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i3.1727>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Vip Paramarta. (2021). *MSDM Teori & Praktik(Indikator Kinerja).pdf* (p. 139).
- Winata, E. (2022a). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*.
- Winata, E. (2022b). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*.