

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Mandiri Utama

Nur Anisah¹, Rakhmat Hadi Sucipto², Tri Indah Annisa³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Indonesia

Email: itsnssaa@gmail.com¹, rakhmat.rac@bsi.ac.id², tri.tha@bsi.ac.id³.

Submit:
20-07-2026

Revisi:
05-10-2026

Terima
05-10-2026

Terbit Online:
10-11-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - PT Maju Mandiri Utama, perusahaan nasional di sektor hulu minyak dan gas, menghadapi masalah keterlambatan pembayaran gaji atau lembur serta kondisi lingkungan kerja yang belum memadai, yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengaruh lingkungan kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 76 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -0,236$; sig. $0,814 > 0,05$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan ($t = 3,653$; sig. $<0,001$). Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 8,980$; sig. $<0,001$), dengan kontribusi sebesar 17,5% (Adjusted R Square), sedangkan 82,5% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Perusahaan disarankan meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Remunerasi, Kondisi Kerja, Produktivitas, Total Sampling

ABSTRACT

Abstracts - PT Maju Mandiri Utama, a national company in the upstream oil and gas sector, faces problems of delayed salary and overtime payments as well as inadequate working environment conditions, which are suspected to affect employee performance. This study aims to determine the effect of compensation, the effect of the work environment, and the simultaneous effect of both on employee performance. The study uses a quantitative method with a population of 76 employees, all of whom were taken as the sample (total sampling). Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results show that compensation has no significant effect on employee performance ($t = -0.236$; sig. $0.814 > 0.05$), while the work environment has a significant effect ($t = 3.653$; sig. <0.001). Simultaneously, compensation and the work environment have a significant effect on employee performance ($F = 8.980$; sig. <0.001), with a contribution of 17.5% (Adjusted R Square), while the remaining 82.5% is influenced by other variables outside this study. The company is advised to improve the quality of the work environment to support employee performance on an ongoing basis.

Keywords: Remuneration, Working Conditions, Productivity, Total Sampling

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan seberapa efektif sebuah organisasi dikelola, sehingga upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Septianingtyas et al., 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga pengelolaan kedua faktor tersebut menjadi aspek krusial bagi perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor, di antaranya kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam

organisasi (Septianingtyas et al., 2024). Kompensasi merupakan salah satu penentu utama yang memberikan efek pada capaian kerja karyawan. Kompensasi mencakup seluruh wujud penghargaan, baik materi maupun non-materi, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas dedikasinya kepada perusahaan. Apabila karyawan merasa penghasilan yang diterima sudah sepadan dengan beban tugas dan tenaga yang dikeluarkan, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat, yang pada gilirannya memacu produktivitas secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan temuan Setiawan et al. (2023) di Apartemen Airlangga, Jakarta Selatan, yang membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata terhadap

kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,9%.

Selain kompensasi, kondisi lingkungan kerja turut menjadi faktor penentu produktivitas karyawan. Haditsah & Darmadi (2025) membagi lingkungan kerja menjadi dimensi fisik, yaitu keadaan dan perlengkapan di lokasi operasional, serta dimensi non-fisik yang berkaitan dengan kualitas hubungan sosial antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan suportif terbukti mampu memacu semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan efisien, sebagaimana ditemukan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia (Darmawan et al., 2023) dan PT X (Dionisius et al., 2023).

PT Maju Mandiri Utama (MMU) adalah perusahaan nasional yang bergerak di sektor hulu industri minyak dan gas sejak tahun 1986. Hasil pra-riset pada 76 karyawan MMU menemukan dua fenomena utama: (1) keterlambatan pembayaran gaji dialami oleh 9 karyawan (11,84%) dan keterlambatan pembayaran lembur dialami oleh 15 karyawan (19,74%); (2) kondisi lingkungan kerja di beberapa unit operasional, seperti ventilasi, penerangan, dan kebersihan area kerja, belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan dan keamanan. Kedua fenomena ini diduga berkontribusi pada belum konsistennya pencapaian target kerja karyawan, sehingga menimbulkan kesenjangan antara kondisi ideal (*das sollen*) dan kondisi aktual (*das sein*) di lapangan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rianda & Winarno (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang substansial. Sebaliknya, Wati et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi maupun lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di FuramaXclusive Resort & Villas Ubud. Adanya perbedaan temuan tersebut mendorong perlunya pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, indikator pada masing-masing variabel ditetapkan sebagai berikut:

Kompensasi (X1): kesesuaian gaji dengan beban kerja, kesesuaian dengan standar pasar, pemberian bonus dan insentif, serta fasilitas kesehatan dan kesejahteraan (Arifin, 2024).

Lingkungan Kerja (X2): atmosfer/kenyamanan kerja, relasi dengan rekan kerja, serta ketersediaan sarana dan fasilitas kerja (Winata, 2022).

Kinerja Karyawan (Y): kuantitas pekerjaan, mutu pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran (Rahmatullah et al., 2025).

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi dan ling-

kungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara konseptual, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama.

H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Mandiri Utama.

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama; (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama; dan (3) menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan PT Maju Mandiri Utama. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi yaitu 76 karyawan dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, yang disebarakan melalui Google Form.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Uji statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas data, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas), uji t untuk menilai pengaruh parsial, uji F untuk menilai pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *r*-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df = n - 2 = 74$ adalah sebesar 0,2257, sedangkan nilai *t*-tabel sebesar 1,9930 dan nilai *F*-tabel sebesar 3,12.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Jika lingkungan kerja terjaga kenyamanan dan kebersihannya, serta hubungan antar rekan kerja terjalin baik, maka karya-

wan cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun besarnya kontribusi tergolong rendah.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2022). Responden pada penelitian ini sebanyak 76, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n-2$, yaitu 74, sehingga berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,2257.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X_1 , X_2 , Y

Butir	R-hitung	R-hitung	R-hitung	R-tabel	Ket
	X_1	X_2	Y		
1	0,447	0,555	0,435	0,2257	Valid
2	0,488	0,613	0,420		
3	0,518	0,396	0,308		
4	0,477	0,492	0,408		
5	0,558	0,229	0,422		
6	0,388	0,332	0,368		
7	0,481	0,231	0,425		
8	0,237	0,601	0,382		
9	0,452	0,517	0,288		
10	0,463	0,595	0,327		

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Dari pengujian validitas instrumen pada variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), didapatkan bahwa setiap nilai r-hitung lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,2257, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel (Sugiyono, 2022). Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60, serta kurang reliabel jika nilai (α) di bawah angka tersebut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , Y

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Ket
Kompensasi	10	0,846	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,803	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,846 pada variabel kompensasi, 0,803 pada variabel lingkungan kerja, serta 0,817 pada variabel kinerja karyawan, yang berarti seluruh instrumen sudah memenuhi syarat reliabilitas karena nilainya melebihi 0,60.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal

(Martaningtyas et al., 2024). Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, P-P Plot dan Histogram. Pada uji Kolmogorov-Smirnov, data dinilai normal berdasarkan hasil pengujian signifikansi (Sig.) pada tingkat 0,05. Nilai sig. di atas 0,05 menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai di bawah 0,05 menandakan data tidak normal.

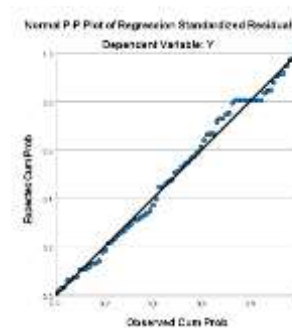
Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	76
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat 0,200, sehingga residual dianggap berdistribusi normal karena nilai ini lebih besar dari 0,05.

Gambar 1. Uji Normalitas Metode P-P Plot dan histogram



Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Hasil ini didukung pula oleh grafik P-Plot dan histogram, di mana titik-titik mengikuti garis diagonal dan histogram membentuk kurva lonceng, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari tiap residual (Ghozali, 2018). Dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varians serta residual dari satu observasi dengan observasi yang lain, yang dapat dilihat ketika model regresi yang efektif adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas, yang berarti memiliki varians residual yang stabil. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda heteroskedastisitas, terdapat beberapa cara yang sering dipakai yaitu Uji Glejser dan Scatterplot.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

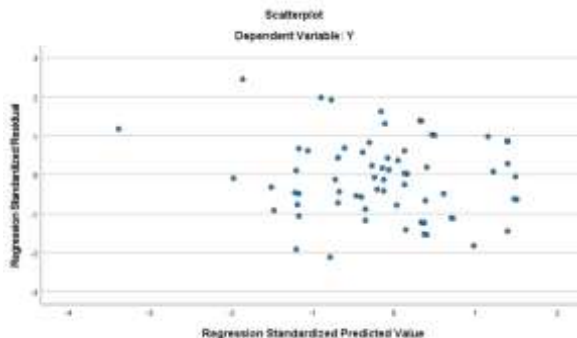
Model	t	Sig.
(Constant)	1.254	.214
X_1	.236	.814
X_2	-.483	.645

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai Sig. untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,814 dan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,645. Karena kedua nilai berada di atas 0,05, dapat disimpulkan

bahwa model regresi tidak terindikasi mengalami heteroskedastisitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot



Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Berdasarkan gambar Scatterplot untuk uji heteroskedastisitas yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, dan tidak menunjukkan pola yang teratur. Ini menunjukkan bahwa secara visual, model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dianggap terpenuhi dan data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.5. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,337	5,112	4,957	<,001	
	X1	-,027	,116	-,038	,914	,693
	X2	,461	,126	3,653	<,001	,693

Sumber: (Anisah, 2026)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,693 > 0,10 dan VIF sebesar 1,444 < 10,00. Nilai-nilai ini memenuhi syarat bebas multikolinearitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya.

3.6. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen, dengan melihat nilai signifikansi pada Linearity (Nugraha, 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas X₁, X₂ Terhadap Y

Hubungan	Sig. Linearity	Ket
Kompensasi (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,036	Linear
Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	< 0,001	Linear

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Nilai signifikansi Linearity untuk hubungan kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,036 dan untuk lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar < 0,001. Kedua nilai berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

3.7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B
(Constant)	25,337
X1	-,027
X2	,461

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 25,337 - 0,027X_1 + 0,461X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 25,337 menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 25,337, yang mencerminkan tingkat kinerja dasar karyawan tanpa dipengaruhi kedua variabel bebas.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar -0,027 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi, dengan asumsi lingkungan kerja konstan, justru diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,027 satuan, sehingga arah hubungannya negatif.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,461 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja, dengan asumsi kompensasi konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,461 satuan, yang menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.8. Uji T (Parsial)

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Tahitu et al., 2024). Nilai t-tabel dalam penelitian ini sebesar 1,9930.

1. Hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar -0,236 dengan tingkat signifikansi 0,814. Nilai ini lebih kecil dari t-tabel (1,9930) dan signifikansinya berada di atas 0,05, sehingga H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama.
2. Hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,653 dengan signifikansi < 0,001.

Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,9930) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Maju Mandiri Utama.

3.9. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	8.980	$<.001^b$
Residual		
Total		

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh F-hitung sebesar 8,980 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena F-hitung $> F$ -tabel (3,12) dan Sig. $< 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Maju Mandiri Utama.

3.10. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompensasi (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.225 ^a	.051	.038	3.737

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,051 menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi mampu menjelaskan 5,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 94,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.186	3.438

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,197 menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan 19,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, di antara kedua variabel bebas, lingkungan kerja memberikan kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.11. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.175	3.460

Sumber: (Hasil olah data spss 27, 2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,175 menandakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 17,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 82,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

3.12. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai rata-rata (mean) variabel kompensasi sebesar 4,44 pada skala 1-5 tergolong tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan pada dasarnya sudah merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Ketika kebutuhan dasar berupa gaji, bonus, dan fasilitas kesehatan sudah relatif terpenuhi, efek marginal dari peningkatan kompensasi terhadap kinerja menjadi semakin kecil. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada PT Rajasaland Bandung yang juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena karyawan lebih mengutamakan keamanan kerja dan penghasilan yang stabil (Rianda & Winarno, 2022).

Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator kerja sama antar rekan kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,71, yang menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik antar karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian pada PT Al Bilad Tour and Travel Sumatra Selatan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi mencapai 41,3% (Marisya, 2022), serta penelitian pada PT Prima Abadi Jakarta yang membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan bekerja lebih efisien (Suryadi & Yusuf, 2022).

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun pengaruh kompensasi secara parsial tidak signifikan, ketika digabungkan dengan kondisi lingkungan kerja, kedua variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian pada PT Plaswod Bangun Indonesia yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Amelia Destyawati Setia & Yusman, 2021), serta penelitian Nurrahma (2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama ($t\text{-hitung} = 0,236 < t\text{-tabel } 1,9930$; $\text{sig. } 0,814 > 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Adha & Kasmari (2024) serta Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa besarnya kompensasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika kebutuhan dasar karyawan sudah relatif terpenuhi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama ($t\text{-hitung } 3,653 > t\text{-tabel } 1,9930$; $\text{sig. } < 0,001 < 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan temuan Marisya (2022) dan Andriyani et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal.
3. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Mandiri Utama ($F\text{-hitung } 8,980 > F\text{-tabel } 3,12$; $\text{sig. } < 0,001 < 0,05$), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,175. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 17,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 82,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, mengingat aspek ini terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, misalnya dengan menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, menyediakan fasilitas yang memadai, serta mendorong hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan. Meskipun kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu meninjau kembali sistem kompensasi yang ada agar sesuai dengan peran dan kontribusi masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa lebih dihargai.

Bagi karyawan, disarankan untuk memanfaatkan lingkungan kerja yang telah disediakan perusahaan secara optimal, menjaga hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja, serta tidak menjadikan kompensasi sebagai satu-satunya motivasi dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor tambahan seperti motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, mengingat nilai Adjusted R Square yang diperoleh dalam penelitian ini

hanya sebesar 17,5%, serta memperluas cakupan dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif.

REFERENSI

- Adha, F. A., & Kasmari. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Bis : Ekonomi Bisnis*, 8(2), 846–855.
- Amelia Destyawati Setia, & Yusman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Nikamabi*, 1(1), 1–13.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arifin, Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dasar_Dasa/0lQdEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=IndikatorKompensasi&pg=PA51&printsec=frontcover
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 32–44.
- Dionisius, I. C., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Sinomika Journal*, 1(5), 1385–1395.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haditsah, M. S., & Darmadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adis Dimension Footwear Wilayah Balaraja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(5), 415–428. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i5.6678>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Martaningtyas, N. U., Septiyaningrum, E. A., & Maulana, Z. (2024). Dampak Pelanggaran Asumsi Klasik Terhadap Kesalahan Inferensi Dalam Analisis Ekonometrika. 1(4), 255–265. <https://doi.org/10.59585/jimad>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=PzZZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=uji+asumsi+klasik+linearitas+dalam+kuantitatif&ots=KxB->

30shlb&sig=vFwHu3ojqD0zhRoKT76_ZVQGE
5k

Kerja&pg=PA85&printsec=frontcover

- Nurrahma, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 306–318. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093>
- Rahmatullah, S., Rinatiningsih, D., Khairuna, R. R., Heryanto, A. Y., Alwizar, Q. M., Prawitasari, G., & Dewi, A. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. NABA EDUKASI INDONESIA*. <https://books.google.co.id/books?id=C1OZEQAQBAJ>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2), 192–203.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 155–165. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Setiawan, V., Eliza, & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Astina Mandiri*, 2(1), 1–5.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gu2pq>
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17123>
- Tahitu, A., Tutuhunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Wati, N. W. G. C., Sujadi, D., & Widianegara, I. G. A. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 5(2), 83–91. <https://doi.org/10.51713/jmh.2023.5227>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia_Lingkungan/FgVjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Dimensi dan Indikator Lingkungan](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia_Lingkungan/FgVjEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Dimensi+dan+Indikator+Lingkungan)