

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI DI  
CIKARANG, JAWA BARAT**

**Sri Rahayu<sup>1</sup> dan Juhaeti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>sri rahayu199714@gmail.com, dan <sup>2</sup>juhaetichairul@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pada PT. Aisan Nasmoco Industri di bagian produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Jumlah sampel 165 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda dan alat analisis yang digunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aisan Nasmoco Industri. Besar kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 57,9%, sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : kompensasi, lingkungan kerja, kinerja

**PENDAHULUAN**

PT. Aisan Nasmoco Industri Cikarang adalah anak perusahaan dari Aisan Industry Co., Ltd yang berada di Jepang, perusahaan ini bergerak di bidang otomotif. PT. Aisan Nasmoco Industri memfokuskan diri pada industri pembuatan komponen suku cadang otomotif, baik untuk roda dua maupun roda empat. PT Aisan Nasmoco Industri memproduksi berbagai produk diantaranya, yaitu *fuel injection system products*, *fuel system products*, *exhaust system products* dan *emission control system products*. Untuk dapat bersaing, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengalami penurunan, dilihat dari

hasil penilaian kinerja cukup dan kurang baik yang mengalami peningkatan sebesar 2% pada tahun 2020, hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas Afandi (2021: 191). Kompensasi merupakan hak seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi di PT. Aisan Nasmoco Industri yang diterima yaitu gaji/upah, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus, tetapi yang menurunkan kinerja karyawan diindikasikan oleh insentif. Karyawan yang tidak dapat insentif pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 10,7%.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2021: 66). Untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang baik perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Jadi jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2019: 67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019: 182) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Prawirosentono (dalam Fauzi, 2020: 3) menyatakan bahwa Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral.

Berdasarkan kajian diatas, disintesis kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dengan upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral. Dengan dimensi : hasil

kerja dan perilaku kerja. Dan indikator : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja, kerjasama dan disiplin kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (dalam Badriyah, 2015: 154). Menurut Afandi (2021: 191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedangkan terkait kompensasi yang adil dan layak, Hasibuan (dalam Badriyah, 2015: 158) menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

Dari pernyataan diatas, disintesisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang berbentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa mereka yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang tercermin dari dimensi : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator : gaji , insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021: 66). Menurut Nitisemito (dalam Surajiyo, 2020: 51) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunnyoto, 2015: 38).

Berdasarkan kajian diatas, disintesisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja, yang tercermin dari dimensi : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dengan indikator : temperatur udara, kebisingan, bau, hubungan kerja antar karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian dilakukan di PT. Aisan Nasmoco Industri, *East Jakarta Industrial Park* Plot 7E Cikarang Selatan, Bekasi 17550 Jawa Barat. Populasi dari penelitian ini dilakukan oleh karyawan bagian produksi PT. Aisan Nasmoco Industri yang berjumlah 280 orang karyawan dan sampel berjumlah 165 orang karyawan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Pembagian kuesioner dilakukan di bagian produksi PT. Aisan Nasmoco Industri dengan total responden 165 responden karyawan perusahaan. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan dan masa kerja.

### Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan signifikasi 0,05, dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Apabila nilai korelasi  $> 0,361$  ( $n < 20$ , nilai  $r$  tabel untuk  $df = 30-2 = 28$ ,  $\alpha 0,05$  maka dikatakan item tersebut valid. Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dari 21 item pernyataan 1 butir tidak valid karena  $r_{hitung} < 0,361$  maka di drop, Kompensasi (X1) dari 17 item pernyataan 1 butir tidak valid karena  $r_{hitung} < 0,361$  maka di drop, Lingkungan Kerja (X2) dari 14 item pernyataan 1 butir tidak valid karena  $r_{hitung} < 0,361$  maka di drop.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabel dengan hasil pada variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,904 > 0,6$ , variabel Kompensasi (X1) sebesar  $0,887 > 0,6$  dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,820 > 0,6$  dengan hasil tersebut terbukti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki nilai signifikansi untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,077, variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,068 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,063. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,050.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		165	165	165
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.27	65.73	51.84
	Std. Deviation	5.539	5.818	4.121
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.067	.068
	Positive	.066	.059	.068
	Negative	-.056	-.067	-.061
Test Statistic		.066	.067	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>	.068 <sup>c</sup>	.063 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

### Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 0,315 atau  $> 0,05$ , variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah 0,728 atau  $> 0,05$ . Sehingga disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil Uji Linieritas Kinerja Atas Kompensasi

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1298.855	27	48.106	1.766
		Linearity	497.201	1	497.201	18.253
		Deviation from Linearity	801.654	26	30.833	1.132
	Within Groups		3731.872	137	27.240	
	Total		5030.727	164		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

### Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Uji Homogenitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi variabel kinerja (Y) berdasarkan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,395 > 0,05$  artinya mempunyai varian yang sama atau homogen dan variabel kinerja (Y) berdasarkan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,314 > 0,05$  artinya mempunyai varian yang sama atau homogen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,634 > 0,05$ , dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,652 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas. Diperoleh nilai toleransi sebesar  $0,572 > 0,10$ . Sementara nilai VIF sebesar  $1,747 < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = 31,477 + 0,454 X_1 + 0,481 X_2$$

Berdasarkan persamaan linear dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 31,477, menunjukkan jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 31,477.
2. Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,454 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap Kompensasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka

Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,454, dengan asumsi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap.

3. Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,481 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,481, dengan asumsi Kompensasi ( $X_1$ ) bernilai tetap.

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.477	3.742		8.411	.000
	Kompensasi	.454	.064	.477	7.084	.000
	Lingkungan Kerja	.481	.091	.358	5.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

#### Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini pengujian parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). dalam penelitian ini hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji t untuk kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 7,084 > t tabel 1,974, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_1$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,313 > ttabel 1,974, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_2$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.477	3.742		8.411	.000
	Kompensasi	.454	.064	.477	7.084	.000
	Lingkungan Kerja	.481	.091	.358	5.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021



### Uji F (Simultan)

Hasil  $F_{hitung}$  persamaan regresi sebesar 11,15 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,05 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2913.538	2	1456.769	11.15	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2117.189	162	13.069		
	Total	5030.727	164			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2021

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.574	3.615
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2021

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,579 atau (57,9%). Hal menunjukkan bahwa besar kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Aisan Nasmoco Industri. Hal ini memberikan penegasan dan inteprestasi secara empirik tentang pentingnya kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila balas jasa yang diterimakaryawan semakin besar, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Afandi (2021: 191) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.



Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga oleh penelitian Nanulaitta (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja Bagian Produksi PT. Aisan Nasmoco Industri.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Nitisemito (dalam Surajiyo, 2020: 51) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu, menurut pendapat Afandi (2021: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marayasa dan Noryani (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Mandey dan Lengkong (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperkuat juga oleh Nanulaitta (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Aisan Nasmoco Industri.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Wether dan Davis (dalam Wibowo, 2016: 289) menyatakan bahwa kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan terkait kompensasi yang adil dan layak, Hasibuan (dalam Badriyah, 2015: 158) menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus

ditetapkan atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hermina dan Gunawan (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Marayasa dan Noryani (2020) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperkuat juga oleh Nanulaitta (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi sebesar 45,4%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi sebesar 48,1%.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi hasil sebesar 57,9%, sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Polter Gultom, SH, MM. Selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, SE, Msi. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Rita Intan Permatasari, S.TP, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Dr. Juhaeti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Kedua Orang tua tercinta. Seluruh Pimpinan dan Karyawan PT. Aisan Nasmoco Industri.

### **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.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Candra, ea al. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Deepublish.

- Fauzi, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika . Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herminal, T. & Gunawan, F. (2016). 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.
- Mandey & Lengkon. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.3: 1383-1394.
- 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. & Budiyan. (2016) . Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1.
- Nanulaita. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, Vol. 5, No. 2: 203-218.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik : Konsep Dasar dan Aplikasi Dengan SPSS*. Ed. 1. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Adita.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sodik, S. S. & A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan 1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudaryono. (2021). *Statistik 1 : Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Ed. 1. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia , Teori, Kuesioner, Alat Statistik & Contoh Riset*. Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Surajiyo, N. & H. P. (2020a). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.

- \_\_\_\_\_. (2020b). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 25 for Windows). Cetakan Pertama. Deepublish.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 1, No. 2.
- Sujarweni. (2019). Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. Ed. 1. Sidoarjo.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Ed. 5. Cet. 11. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, A. A. & N. A. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Ed. 1. Yogyakarta: Andi Offset.