

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar

Salsabila Aulia Mahmud^{1*}, Bahar Sinring², Muhammad Fadhil³

Email korespondensi : salsabilaauliamahmud@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 36 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus (sampel jenuh). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Perusahaan Manufaktur.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perkembangan organisasi pada era globalisasi menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan. Walaupun organisasi didukung oleh modal, teknologi, serta sarana dan prasarana yang memadai, tanpa dukungan tenaga kerja yang berkualitas tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif karena merupakan penggerak utama aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai (Ansory & Indrasari, 2018). Flippo mendefinisikan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, Mondy dan Noe (2005) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menunjukkan produktivitas individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi dalam mengelola tenaga kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang diberikan. Samsudin (2009) menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial, sedangkan Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra-prestasi atas penggunaan tenaga kerja oleh organisasi. Pangabean (2004) juga mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hadari Nawawi (2016) menegaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran kepada pekerja atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berupa gaji dan upah, tetapi juga tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya (Tambunan, 2008).

Kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan mencapai target organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja akan menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015).

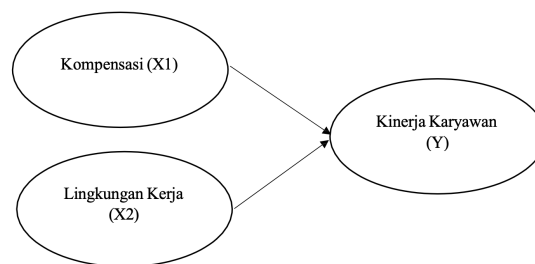
Selain kompensasi, faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tata ruang, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan kerja, serta komunikasi organisasi. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, aman, dan nyaman sehingga meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Jonathan dan Ronnie (2020) menemukan adanya pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Sevynica dan Alex (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial,

sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, tetapi keduanya berpengaruh secara simultan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat kesenjangan empiris yang perlu diuji kembali dalam konteks organisasi yang berbeda.

PT Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar merupakan perusahaan elektronik multinasional yang dituntut menjaga kualitas dan target kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan lingkungan kerja, antara lain keterbatasan ruang kerja, penataan dokumen yang kurang rapi, serta komunikasi kerja yang belum optimal. Selain itu, sebagian karyawan menilai kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Secara konseptual, penelitian ini menempatkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Asumsinya, pemberian imbalan kerja yang adil serta lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi, kenyamanan kerja, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Dengan demikian, seluruh informasi yang diperoleh dari responden diolah secara sistematis untuk menghasilkan temuan empiris. Secara keseluruhan, pendekatan penelitian dipahami sebagai

rangkaian prosedur ilmiah yang dimulai dari perumusan masalah, pengumpulan dan analisis data, hingga penarikan kesimpulan penelitian.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar. Identitas responden disajikan untuk memberikan gambaran karakteristik sampel penelitian.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	0,69%
Perempuan	11	0,31%
Jumlah	36	100%

Berdasarkan Tabel 1, dari total 36 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (69%), sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1.1	.814**	0,000	VALID
X1.2	.552**	0,000	VALID
X1.3	.758**	0,000	VALID
X1.4	.707**	0,000	VALID
X2.1	.787**	0,000	VALID
X2.2	.759**	0,000	VALID
X2.3	.829**	0,000	VALID
X2.4	.818**	0,000	VALID
X2.5	.629**	0,000	VALID
Y.1	.602**	0,000	VALID
Y.2	.556**	0,000	VALID
Y.3	.435**	0,000	VALID
Y.4	.706**	0,000	VALID
Y.5	.471**	0,000	VALID
Y.6	.781**	0,000	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan koefisien korelasi di atas batas minimum. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.668	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.824	Reliabel
Kinerja (Y)	0.617	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan seluruh item pernyataan bersifat reliabel, sehingga mampu menghasilkan data yang stabil apabila dilakukan pengukuran ulang.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	.647	1.546
Lingkungan Kerja	.647	1.546

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan variabel independen tidak saling berkorelasi secara berlebihan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.541	.23709

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 56,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan uji statistik t, variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,634 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,419 yang bernilai positif mengindikasikan hubungan searah antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan ini mendukung teori Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang layak akan mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Berdasarkan uji statistik t, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,253 dengan tingkat signifikansi 0,031 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik dan nyaman kondisi lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar. Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk hubungan kerja dan suasana organisasi. Selain itu, Robbins dan Judge (2013) menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga meliputi aspek psikologis seperti hubungan interpersonal, dukungan manajemen, dan budaya organisasi, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu membuat karyawan merasa memperoleh imbalan yang sepadan dengan beban kerja dan kontribusinya, sehingga meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen dalam mencapai target perusahaan pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Makassar. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya semangat kerja, kreativitas, serta kerja sama antar karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja.

Berdasarkan simpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, termasuk melakukan evaluasi secara berkala agar kebijakan kompensasi tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi organisasi. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman serta membangun budaya organisasi yang positif melalui komunikasi terbuka dan hubungan kerja yang sehat antara karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan populasi dan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bates, R. A. (2000). *Human resource development objectives*. In *Human resources and their development* (Vol. 1).
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4).
- Edison, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis kinerja karyawan: Studi kasus PT Reycom Dokumen. *Jurnal Ilmiah*, 16(1).

- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Logahan, J. M., dkk. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Education.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pangabeian, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Papilaya, J. (2022). *Manajemen pembiayaan pendidikan*. Yogyakarta: CV Azka Pustaka.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9.
- Riyanto, B. (1991). *Dasar-dasar pembelanjaan perusahaan*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-2)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Tambunan, T. T. (2008). *Pembangunan ekonomi dan utang luar negeri*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wardana, M. A. (2022). *Sumber daya manusia dalam organisasi*. Bali: CV Intelektual Manifes Media.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.