

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kartika Aurora Tekstil

Hari Muhamad¹, Atep Kustiwa².

¹Universitas Teknologi Digital, hari10121484@digitechuniversity.ac.id

²Universitas Teknologi Digital, atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor paling penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, baik dalam pencapaian target jangka pendek maupun jangka panjang. Lingkungan kerja serta kompensasi merupakan dua aspek krusial yang terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja tersebut.

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dan dengan metode analisis regresi linier berganda. Data yang dianalisis dan digunakan dalam penelitian kali ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil pendapat dan pernyataan dari para responden, yakni karyawan perusahaan sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *Google Form*.

Temuan analisis menunjukkan bahwa pengaturan tempat kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai F yang dihitung adalah 40,585, sementara nilai F tabel adalah 3,14; oleh karena itu, jelas bahwa F yang dihitung $40,585 > F$ tabel 3,14, dengan nilai p (Sig.) sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05. Pengaruh yang diperoleh dari koefisien determinasi adalah 56,7%, yang menandakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama menyumbang 56,7% dari kinerja karyawan. Pada saat yang sama, 43,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini. Kesimpulannya, variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua elemen ini juga mendukung peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is the most important factor in supporting the success of a company, both in achieving short-term and long-term targets. The work environment and compensation are two crucial aspects that have been shown to significantly influence that performance.

This study applies a quantitative approach method and uses multiple linear regression analysis. The data analyzed and used in this research are primary data obtained from the opinions and statements of respondents, namely 65 employees of the company. The data collection technique utilized Google Form...

Analysis findings indicate that workplace arrangements and compensation affect employee performance. The calculated F value is 40.585, while the table F value is 3.14; therefore, it is clear that the calculated F of 40.585 $>$ table F of 3.14, with a p-value (Sig.) of 0.000, which is below 0.05. The influence obtained from the coefficient of determination is 56.7%, indicating that the work environment and compensation together contribute 56.7% to employee performance. At the same time, the remaining 43.3% is influenced by factors that were not explored in this study. In conclusion, the variables of compensation and work environment play a very important role in enhancing employee performance. These two elements also support improvements in employee performance and company productivity.

Keywords: work environment, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Salah satu perannya adalah menjadi tolak ukur produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keunggulan dalam keterampilan kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong tercapainya produktivitas kerja secara maksimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas tenaga kerja yang unggul tidak hanya mempercepat pencapaian sasaran, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tergolong rendah atau menurun, maka peningkatan efektivitas kerja akan menghadapi berbagai hambatan. Situasi tersebut dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, karena tenaga kerja yang tidak kompeten cenderung memerlukan pelatihan tambahan, pengawasan lebih ketat, serta menimbulkan risiko terhadap penurunan mutu hasil kerja. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi elemen strategis dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Oleh sebab itu, perusahaan yang memfokuskan upaya pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya cenderung memiliki peluang lebih besar untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Whetzel & Mcdaniel, 2009) dalam artikel mereka di jurnal *Human Resource Management Review* mendefinisikan SDM sebagai "sumber daya yang terdiri dari orang-orang yang berperan dalam pengelolaan organisasi dan memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung kinerja organisasi dalam jangka panjang."

Seperti perusahaan pada umumnya, perusahaan PT. Kartika Aurora Tekstil yang beraspirasi meraih tujuannya akan selalu memprioritaskan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia PT. Kartika Aurora Tekstil yang dalam segi kinerja lebih

diperdayagunakan secara maksimal untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efisien. PT. Kartika Aurora Tekstil yang berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusianya, tidak bisa lepas dari faktor dalam diri para karyawannya. Karyawan yang diberi tanggung jawab dan beban kerja melebihi dari kapasitasnya dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang optimal, seperti pencahayaan yang kurang, kebersihan yang tidak sesuai dengan standar higienis perusahaan serta hubungan antar karyawan yang kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan dinilai tidak transparan dan tidak mencerminkan beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Akibatnya, timbulnya stres di tempat kerja mengganggu produktivitas para karyawan.

Peneliti menganalisis PT. Kartika Aurora Tekstil yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil yang menghasilkan kain. PT. Kartika Aurora Tekstil, sebagai salah satu perusahaan dalam industri tekstil, menghadapi persoalan dalam membangun atmosfer kerja yang mendukung pencapaian kinerja terbaik karyawan. Isu mengenai pengelolaan area kerja dan pemberian kompensasi merupakan masalah krusial yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh ruang lingkup atau lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kartika Aurora Tekstil menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

Dengan penelitian ilmiah ini, diharapkan perusahaan mampu menemukan faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan dan merumuskan kebijakan yang lebih efisien untuk mendukung perkembangan organisasi. Menurut latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai produktivitas kinerja karyawan pada PT. Kartika Aurora Tekstil dengan judul **“ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja**

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Aurora Tekstil”.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:142-143) Lingkungan kerja mencakup semua aspek dan elemen di sekeliling karyawan yang dapat berdampak pada efisiensi mereka dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam aspek fisik seperti fasilitas dan tata ruang, maupun dalam aspek nonfisik seperti suasana kerja yang harmonis dan hubungan interpersonal yang positif, merupakan faktor penting yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan, dapat meningkatkan rasa nyaman dan aman, produktivitas dalam menjalankan tugas pun tidak akan terganggu.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:146) yang menjadi Indikator-indikator Lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan.

Pencahayaan yang memadai dan sesuai standar memiliki peran krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang aman sekaligus mendukung peningkatan efisiensi kerja karyawan. Penerangan yang ideal tidak hanya membantu meminimalkan risiko kecelakaan kerja akibat penglihatan yang kurang jelas, Tetapi juga dapat mengurangi kelelahan mata, meningkatkan fokus, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan sistem pencahayaan yang cukup terang, merata, dan bebas dari silau, guna menghindari gangguan visual yang dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas selama bekerja. Lingkungan kerja yang bersih membantu karyawan untuk lebih berkonsentrasi, merasa dihargai, dan mengurangi gangguan yang bisa menghambat efisiensi.

2. Kebersihan.

Keadaan kebersihan di area kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja individu, karena lingkungan yang bersih biasanya mampu menciptakan kenyamanan

bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan aktivitas pekerjaan mereka.

3. Keamanan.

Keamanan lingkungan adalah salah satu elemen krusial yang berkontribusi terhadap terbentuknya suasana kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif bagi para karyawan. Meskipun pengaruhnya bersifat tidak langsung, lingkungan kerja yang bersih berperan penting dalam membangun pandangan positif karyawan terhadap lokasi kerja mereka. Tingkat kenyamanan fisik di tempat kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti suhu ruang, pencahayaan, kebersihan, serta desain ergonomis fasilitas, berpengaruh besar terhadap kepuasan dan motivasi individu dalam bekerja. Apabila suasana fisik di tempat kerja mendukung, karyawan biasanya merasa lebih nyaman, termotivasi, dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja.

4. Hubungan dengan rekan kerja.

Keberlangsungan karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh mutu hubungan antarpribadi di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2016), Interaksi kerja yang positif dapat memperkuat entusiasme, kerjasama tim, serta rasa keterikatan kepada perusahaan. Suasana kerja yang bebas dari pertikaian akan menurunkan stres mental, membangun rasa aman, dan memotivasi pertumbuhan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Hubungan sosial yang positif antara karyawan tidak hanya memperkuat kerja sama tim, tetapi juga membantu menjaga keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja untuk jangka waktu lama. .

5. Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan memainkan peran strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang suportif dan saling mendukung. Interaksi yang baik dan komunikatif antara pemimpin dan anggota tim dapat menciptakan kepercayaan, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif serta pendekatan yang menghargai kontribusi bawahan mampu mendorong loyalitas dan mengurangi kecenderungan untuk berpindah

kerja. Selain itu, interaksi yang baik antara atasan dan karyawan juga berkontribusi dalam menciptakan suasana organisasi yang harmonis, yang pada akhirnya membantu perusahaan dalam menjaga karyawan yang berkualitas dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kondisi kerja di suatu perusahaan adalah faktor penting yang harus diperhatikan secara serius oleh manajemen, karena berdampak langsung pada kenyamanan, produktivitas, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya memberikan kenyamanan fisik, namun juga menciptakan atmosfer psikologis yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Nitisemito (2000) menyatakan bahwa Lingkungan kerja meliputi semua elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan dan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Hal ini meliputi elemen-elemen seperti pencahayaan, kebersihan, keamanan, serta interaksi antara karyawan dan atasan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan harmonis menjadi aspek strategis dalam usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial. Kompensasi finansial langsung merujuk pada imbalan berupa pembayaran tunai yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja mereka. Bentuk kompensasi ini meliputi gaji pokok, upah berdasarkan jumlah jam kerja, komisi yang diberikan atas pencapaian kinerja tertentu, serta bonus yang berfungsi sebagai penghargaan tambahan atas hasil kerja yang melampaui target yang ditetapkan. Jenis kompensasi ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus memastikan pemenuhan kebutuhan

finansial mereka secara layak. Dengan demikian, kompensasi finansial langsung tidak hanya menjadi alat penggerak kinerja, tetapi juga alat untuk meningkatkan kesetiaan dan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi non-finansial, yang juga dikenal sebagai kompensasi non-finansial, secara umum bisa dibedakan menjadi dua kategori utama. Kategori pertama mencakup bentuk-bentuk imbalan yang berkaitan langsung dengan aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Ini meliputi adanya tantangan dalam pelaksanaantanggung jawab, kesempatan untuk meningkatkan diri dan karir, rasa pencapaian atau kesuksesan dalam menyelesaikan tugas, serta bentuk penghargaan atas prestasi yang diperoleh. Sementara itu, kategori kedua mengacu pada kompensasi yang bersumber dari lingkungan kerja, seperti hadirnya atmosfer kerja yang mendukung dan positif, hubungan interpersonal yang baik antara rekan-rekan maupun antara karyawan dan pimpinan, serta budaya kerja yang mendukung. Kedua jenis kompensasi ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012:225) Kompensasi merupakan jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai ungkapan terima kasih atas peran dan sumbangsih mereka dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tidak semata-mata berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan, tetapi juga memiliki fungsi strategis sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:36) Menyampaikan Kinerja berorientasi pada

tingkat prestasi kerja yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. serta sejauh mana individu tersebut mampu memenuhi tuntutan dan harapan dari peran yang diemban dalam organisasi. Oleh karena itu, Pihak manajemen dapat menilai tingkat efektivitas kerja karyawan melalui proses evaluasi kinerja, yang berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana hasil kerja individu sejalan dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Evaluasi ini juga memberikan gambaran menyeluruh mengenai kontribusi masing-masing karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia, pemberian penghargaan, maupun perbaikan kinerja di masa mendatang.

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas pekerjaan pegawai, tanpa mengabaikan jumlah tugas yang diselesaikan, menunjuk pada derajat kerapian, ketepatan, dan kesesuaian dari output yang dihasilkan. Pekerjaan yang dilakukan dengan standar tinggi dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja berfokus pada jumlah berapa hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam situasi normal. Kuantitas ini juga mencerminkan seberapa banyak tugas atau jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan secara simultan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam aspek efektivitas dan efisiensi operasional.
3. Ketepatan waktu
Dari sudut pandang pengelolaan hasil kerja dan pemanfaatan waktu secara efisien untuk tugas-tugas lainnya, tingkat penyelesaian aktivitas tepat waktu sesuai dengan ketetapan yang ada menjadi faktor krusial.
4. Efektivitas

Untuk meningkatkan produktivitas setiap unit, organisasi berupaya memaksimalkan pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki, termasuk tenaga kerja, modal, teknologi, serta bahan baku.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan disebut sebagai kompetensi kerja. Sementara itu, tingkat kemandirian dan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan serta tugas yang diemban dikenal sebagai komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) Metodologi penelitian merupakan ilmu yang membahas cara-cara ilmiah untuk menghasilkan data dengan tujuan dan fungsi tertentu. Metode penelitian melibatkan berbagai cara dan teknik yang diterapkan dalam pengumpulan, analisis dan penafsiran data untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan terpercaya.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan metode pengumpulan data tertentu yang berbasis angka atau data numerik. Sesudah data diperoleh, analisis dilaksanakan dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini fokus pada pengukuran variabel dengan cara yang terstruktur, objektif, dan dapat dinyatakan dalam bentuk kuantitatif.

Populasi dalam suatu penelitian merujuk pada keseluruhan individu, objek, atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji. Populasi ini menjadi fokus utama dalam pengumpulan data karena dianggap merepresentasikan fenomena atau kondisi yang ingin diteliti lebih mendalam, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan penelitian. Berdasarkan pendapat (Creswell, 2018), Populasi merupakan sekelompok individu atau unit yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi pusat kajian, yang dapat mencakup manusia, organisasi, dokumen,

atau peristiwa. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 188 karyawan PT. Kartika Aurora Tekstil.

Menurut (Sugiyono, 2017) Metode Probability sampling adalah memilih secara acak sampel dari setiap individu atau kelompok dalam sebuah populasi untuk dijadikan bagian dari sampel. Tujuan utama dari penerapan metode ini adalah untuk mendapatkan sampel yang mewakili, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih akurat terhadap populasi secara keseluruhan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Kartika Aurora Tekstil.

Proses pengumpulan data adalah tahap penting dalam sebuah penelitian, sebab data adalah komponen utama yang ingin didapatkan. Oleh karena itu, cara pengumpulan data yang digunakan harus disesuaikan dengan tipe dan ciri-ciri penelitian yang dilaksanakan. Data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu informasi yang didapat dari tanggapan responden yang merupakan pegawai perusahaan. Pengumpulan data yaitu

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.65836156
Most Extreme	Absolute	.091
Differences	Positive	.056
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : output spss versi 23 (2025)

dengan dilakukan penyebaran kuisioner secara *online* melalui *Google Form*. Tingkat pengukuran variabel dalam penelitian ini memakai skala Likert.

PEMBAHASAN

a. Uji normalitas

Diperoleh hasil dari table 4.1 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, Signifikansi dengan nilai 0,200. Hal ini dapat dinyatakan variabel memiliki nilai $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

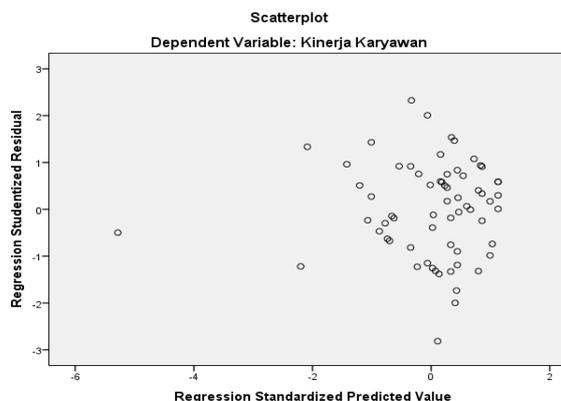
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.817	1.224
Kompensasi	.817	1.224

Sumber : output spss versi 23 (2025)

Nilai VIF yang didapat untuk setiap variabel adalah sebesar 1,224, dengan nilai *tolerance* yang didapat sebesar $0,817 > 0,1$. Dengan demikian, data memenuhi asumsi bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : output spss versi 23 (2025)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedistisitas

Grafik scatterplot gambar 4.5, distribusi yang acak ini menunjuk pada varians residual yang tetap konsisten. Dengan demikian hasil dari uji diatas dapat disimpulkan bahwa, model regresi yang diterapkan dalam penelitian kali ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas, maka memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

d. Uji Korelasi

Tabel 4.4 Hasil Ui Koefisien Korelasi

	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	1	.428**	.694**
		.000	.000
	65	65	65
Kompensasi	.428**	1	.562**
	.000		.000
	65	65	65
Kinerja Karyawan	.694**	.562**	1
	.000	.000	
	65	65	65

Sumber : output spss versi 23 (2025)

$\beta_1 = 0,660$ Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,322$ Hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi (X2) memiliki dampak pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.553	3.71690

Sumber : output spss versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,753)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,567 \times 100\%$$

$$KD = 56,7\%$$

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 56,7%, yang menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kompensasi (X2) secara simultan berkontribusi sebesar 56,7% terhadap perubahan Kinerja Karyawan (Y). Adapun sisanya, yaitu 43,3%, terpengaruh oleh variabel-variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

f. Uji t

Tabel 4.5 Hasil Uji t X1 trhadap Y

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.419	.677
Lingkungan Kerja	6.002	.000
Kompensasi	3.506	.001

Sumber : output spss versi 23 (2025)

t tabel = 1,998.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dari analisis uji t, t hitung (6,002) > t tabel (1,998) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel X1 adalah sebesar 0,555, yang mana menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 55,5% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.6 Hasil Uji t X2 terhadap Y

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.419	.677
Lingkungan Kerja	6.002	.000
Kompensasi	3.506	.001

Sumber : output spss versi 23 (2025)

t tabel = 1,998.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dari analisis uji t, t hitung (3,506) > t tabel (1,998) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel X2 adalah sebesar 0,324, yang mana menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi

secara parsial sebesar 32,4% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

g. Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	560.694	40.585	.000 ^b
Residual	62	13.815		
Total	64			

Sumber : output spss versi 23 (2025)

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F(k; n - k) \\
 &= F(2; 65 - 2) \\
 &= F(2; 63) \\
 F \text{ tabel} &= 3,14.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapati bahwa nilai F hitung sebesar 40,585 dan nilai F tabel sebesar 3,14 maka diketahui $F \text{ hitung } 40,585 > F \text{ tabel } 3,14$, dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,00 < 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

1. Lingkungan kerja serta Kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja para karyawan. Sistem pembayaran yang adil dan bersaing memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini berhubungan dengan hasil kuisioner yang menunjukkan respon positif dalam kategori tinggi dari para karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi.
2. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai reaksi terhadap sumbangan yang mereka berikan dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan erat antara kinerja pegawai dan kondisi lingkungan kerja. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja memberikan dampak positif pada kinerja sebesar 0,660.

sedangkan kompensasi memberikan dampak positif sebesar 0,322.

3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 56,7%, yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,7%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 43,3%, dipengaruhi oleh indikator-indikator lain di luar penelitian ini, misalnya seperti kepemimpinan, dorongan internal, pelatihan, serta budaya organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja dan imbalan saling berkaitan secara positif dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah disampaikan penulis dalam penelitian ini mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. "Kartika Aurora Textiles" maka saran dapat diberikan adalah Perusahaan PT. Kartika Aurora Tekstil hendaknya terus meningkatkan dalam hal pengelolaan lingkungan kerja yang positif dan peningkatan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan agar karyawan dan mengingat Masih terdapat banyak elemen yang belum diteliti, sehingga diharapkan perusahaan terus melakukan penilaian dan analisis terhadap faktor-faktor lain yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Studi ini menghadapi beberapa batasan, terutama mengenai ruang lingkup indikator dan variabel yang digunakan, yang masih terbatas pada segi-segi tertentu. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan studi dengan memperkenalkan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dan relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian mengenai elemen-elemen tersebut, terutama dalam hal dampak suasana kerja dan imbalan terhadap

produktivitas pegawai di bidang industri, diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif, akurat, dan aplikatif bagi perkembangan ilmu manajemen serta praktik manajerial di masa mendatang.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Whetzel, D. L., & McDaniel, M. A. (2009). Human Resource Management Review. *Human Resource Management Review*, 19(October 2013), 188–202.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

BIODATA PENULIS

Biodata Penulis Pertama:

Nama lengkap penulis Hari Muhamad, lahir di Bandung pada tanggal 23 April 1999, anak ke enam dari 6 bersaudara, dari buah kasih pasangan suami istri Ayahanda Engkip Suryadi dan Ibunda Ani Suharni. Penulis pernah menempuh pendidikan pertama kali di Sekolah Dasar Negeri Padasuka V lulus pada tahun 2011, lalu melanjutkan Sekolah

Menengah Pertama di SMP Karya Pembangunan 2 Majalaya selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Majalaya dan lulus pada tahun 2017. Setelah lulus penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Teknologi Digital (Ditech University) dengan menagmbil program studi S1 Manajemen. Selama menjalani perkuliahan, penulis banyak sekali mendapatkan ilmu pengetahuan, dan pengalaman hidup yang bermanfaat.

Penulis berminat untuk membahas penelitian terkait kinerja produktivitas karyawan di PT. Kartika Aurora Tekstil dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. "Kartika Aurora Tekstil." Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan mampu mengenali unsur-unsur yang mendukung peningkatan kinerja pegawai serta merumuskan kebijakan yang lebih efisien untuk mendukung perkembangan organisasi.

Biodata Penulis kedua:

Nama lengkap penulis Atep Kustiwa, Lahir di Bandung pada tanggal 26 November 1985, saya telah menempuh perjalanan akademik hingga jenjang Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Koperasi Indonesia, yang saya selesaikan dengan IPK 3.56.

Penulis memiliki minat kuat dalam dunia pendidikan, organisasi, dan sosial kemasyarakatan. Sejak awal karier saya aktif sebagai guru di berbagai lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, hingga akhirnya dipercaya menjadi dosen di Universitas Teknologi Digital Bandung. Posisi ini memperkuat tekad penulis untuk terus berkontribusi dalam mencetak generasi unggul yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Selain latar belakang akademik dan pengalaman mengajar, penulis juga pernah dipercaya sebagai tenaga ahli anggota DPRD Kabupaten Bandung (Fraksi Golkar), tenaga profesional pendamping lokal desa, serta menjabat dalam Badan Pengawas di BUMDesma. Peran-peran tersebut memberikan saya pengalaman praktis dalam

manajemen, komunikasi publik, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Penulis dikenal sebagai pribadi yang bertanggung jawab, mampu memimpin, dan memiliki kemampuan komunikasi publik yang baik. Penulis juga aktif mengikuti berbagai kegiatan organisasi dan pelatihan yang bertujuan untuk terus mengembangkan potensi diri dan memperluas jejaring profesional.