

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

Oleh :

Rini Mariani Br Sinuraya¹⁾

Otto. M. Tambunan²⁾

Jenni Tarigan³⁾

Jonner Lumban Gaol⁴⁾

Universitas Darma Agung Medan^{1,2,3,4)}

E-mail :

jonnerlumbangaol120@gmail.com¹⁾

[rinimariani965@gmail.com](mailto:rini mariani965@gmail.com)²⁾

jennytigandu@yahoo.com³⁾

ottotambunan081@yahoo.com⁴⁾

ABSTRACT

In the purpose of making this thesis is to determine the effect of compensation and work environment on employee performance. The benefit of this research is to find out the effect of compensation and work environment on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study were 358 employees and the sample was 72 respondents. The sampling technique in this study is the Random Sampling Method. The regression equation obtained in this study $(Y) = 22.152 + 0.115X_1 + 0.33X_2 + 0.989$, $(X_1) = (0.05/2 ; 72-2-1) = 0.025:69 = 2,000$ meaning that compensation (X_1) is not effect on employee performance (Y). Work environment (X_2) = $f_{tabel} = (K;n-k) = (2;72-2) = (2;70) = 3.13$ which means that the work environment affects employee performance (Y) either partially or simultaneously by using the test t and f test on each item. Through the value of $t_{count} > t_{table}$ ($1,279 > 2,000$) with a significant level of $0.001 < 0.05$, it means that the influence of environmental performance on employee performance in public companies in the Medan City market area is very influential and significant for the company. It is recommended for companies to increase compensation by completing facilities that support employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment and Employee Performance*

ABSTRAK

Dalam tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat dari risert ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 358 karyawan dan Sampelnya adalah 72 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini Metode Sample Random Sampling. Persamaan regresi yang didapat dipenelitian ini $(Y) = 22,152 + 0,115X_1 + 0,33X_2 + 0,989$, $(X_1) = (0,05/2 ; 72-2-1) = 0,025:69 = 2,000$ artinya kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X_2) = $f_{tabel} = (K;n-k) = (2;72-2) = (2;70) = 3,13$ aartinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan uji t dan uji f pada setiap item. Melalui nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,279 > 2,000$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ artinya pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah pasar kota medan sangat berpengaruh dan bersignifikan terhadap

perusahaan. Disarankan untuk perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi dengan cara melengkapi fasilitas yang menunjang terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan di sebuah perusahaan sistem manajemen di sebuah perusahaan dan kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi masa depan yang akan melakukan siklus eksekusi yang mendesak para wakilnya untuk berfungsi dengan baik dan ideal, sehingga para pekerja dapat mengakui kebebasan dan komitmen mereka dalam bekerja di sebuah organisasi.

Dalam suatu tugas terdapat tugas-tugas yang menjadi bagian penting bagi organisasi sehingga organisasi berjalan dengan adanya pameran perwakilan yang mendukung tugas pokok dan kemampuan (TUPOKSI)

Konsekuensinya, yang menjunjung tinggi hasil organisasi adalah untuk memenuhi kebebasan dan komitmen pekerja, ini sangat mempengaruhi berjalannya konstruksi hierarkis dalam suatu organisasi.

Hal yang dapat dilakukan organisasi adalah memberikan jabatan yang sesuai dengan penguasaannya tanpa adanya pekerjaan yang berfungsi dari wakil-wakil dalam suatu organisasi yang akan mengakibatkan terhambatnya tugas dan kemampuan pokok (TUPOKSI) tidak

berjalan dengan baik bagi organisasi.

Selanjutnya organisasi sebenarnya membutuhkan perwakilan yang harus terlihat dari konsekuensi presentasi mereka dalam suatu organisasi. Arti penting perwakilan dalam organisasi adalah menjalankan dan tidak mengecewakan organisasi, sehingga semua usaha dapat dilakukan dengan baik dan selesai tepat waktu.

Sebagai apresiasi dari organisasi, organisasi atau perkumpulan memberikan kebebasan dan komitmen kepada wakilnya sebagai upah/tingkat upah yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh organisasi. Dan selanjutnya yang menjadi pertimbangan penting suatu organisasi adalah membina Sumber Daya Manusia (SDM). Sebelum perwakilan mengakui pekerjaan, mereka pasti mengetahui nilai kompensasi dan upah perwakilan sebelum mereka melakukan tugas yang dialokasikan.

Pekerjaan remunerasi memberikan derajat kedudukan dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarnakan kenaikan status dan tingkatan posisi di perusahaan, maka kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Kompensasi merupakan

pendapatan berupa upah maupun gaji yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, hal ini berpengaruh penting untuk karyawan yang berhak menerima imbalan tersebut.

Tidak sesuai pada kelangsungan perusahaan selain pemberian kompensasi mempengaruhi hal lain yaitu pengaruh kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan etos kerja yang diharapkan. Jika semangat dan etos kerja sesuai dengan harapan mencapai tujuan akhir secara optimal

Apabila hal ini terjadi dan dilaksanakan maka dengan tujuan tersebut akan tercipta dengan baik pula.

Jika lingkungan kerja kondusif maka pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan akan menjadi ringan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka besar kemungkinan memperbanyak kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menilai setiap anggota/karyawan mengenai lingkungan kerja dan apa saja yang di nilai maupun tidak nilai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) kinerja karyawannya.

Hal ini berkaitan dengan semangat dan etos kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja yang baik maka dapat membantu karyawan merasa kelelahan dan jenuh dalam bekerja

lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang menyediakan personal space. Karyawan akan merasa mendapatkan lebih penuh banyak ide dan motivasi jika berada di ruang yang memiliki personal space.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Oleh karena itu, pencipta mengadakan pemesanan di PUD Pasar Kota Medan sebagai usaha terakhir “Pengaruh Remunerasi dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Tenaga Kerja Pada Organisasi Publik di Lokal Pasar Kota Medan”.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan Melayu (2003:118) "Gaji adalah nilai berapa banyak uang tunai, produk langsung atau dengan implikasi yang diterima oleh pekerja sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi."

William B. Werther dan Keith Davis, "Mencirikan gaji sebagai apa yang didapat seorang spesialis sebagai trade-off untuk pekerjaan yang dia berikan, baik sebagai kompensasi berbasis waktu atau tingkat pembayaran intermiten. Sementara itu, menurut Andrew F. Sikula, gaji adalah semua yang termasuk atau dipertimbangkan sebagai hadiah atau sama. Dr. Yoyo Sudaryo (2018:07) mencapai tekad sebagai berikut: "Kompensasi adalah salah satu area yang paling menyusahkan dan menguji aset manusia para eksekutif, karena mengandung banyak usia dan

cukup mempengaruhi tujuan penting asosiasi" Tempat kerja merupakan salah satu pendukung yang memiliki dampak signifikan dalam organisasi seorang wakil yang bekerja di tempat kerja yang membantu kemudian mendukungnya untuk bekerja secara ideal dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai tersebut akan meningkat. Menurut Sedarmayanti (2012:23) menarik kesimpulan sebagai berikut: Menurut sumber yang dibaca sumber daya manusia (SDM) dan Produktivitas Kinerja, kondisi lingkungan kerja kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan sesuai apabila melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Menurut Mardiana (2005:15) menarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Eksekusi berasal dari kata eksekusi pekerjaan dan juga disebut eksekusi asli atau eksekusi kerja nyata yang telah selesai. Pengertian pelaksanaan (eksekusi) menurut Sutorno adalah nilai pekerjaan yang diselesaikan oleh agen atau hubungan dalam afiliasi dan komitmen yang diberikan untuk mencapai target spesialis yang signifikan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Tika P, 2016

membuat kesimpulan yang menyertainya: "Menjelaskan tentang beberapa pendapat pakar tentang eksekusi dengan berbagai definisi rencana sebagai berikut: eksekusi adalah unsur inspirasi, kemampuan, dan ketajaman kerja" Sesuai Bernardin dan Russell JEA.2003.defining "eksekusi sebagai rekaman hasil yang didapat dari kemampuan kerja tertentu atau latihan selama jangka waktu tertentu" Sesuai (Handoko, T. Hani dalam Gibson. 2014) mencirikan "kinerja adalah siklus di mana asosiasi menilai atau mensurvei pelaksanaan perwakilan. Seorang individu masih di udara dengan kapasitas dan inspirasinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dikatakan bahwa pelaksanaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh hubungan kapasitas dan inspirasi.

Eksekusi adalah konsekuensi dari nilai yang dicapai oleh perwakilan dalam pekerjaannya sesuai dengan tindakan tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Sebuah organisasi memiliki keadaan tertentu untuk memiliki pilihan untuk melakukan penentuan untuk mencapai target standar presentasi. Kebutuhan eksekusi adalah evaluasi untuk mengukur sejauh mana eksekusi pekerja tercapai. Seorang perwakilan seharusnya terpuji dan efektif dengan asumsi bahwa mereka menyelesaikan kewajiban dan kemampuan pekerjaan mereka yang terpisah, untuk mengetahui pentingnya

menilai konsekuensi presentasi dari setiap pekerja dalam organisasi atau asosiasi. pedoman yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Maka dalam eksplorasi ini dapat diketahui spekulasi-spekulasi yang menyertainya:

H1 : Ada pengaruh gaji terhadap eksekusi perwakilan terhadap eksekusi pekerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Medan Kota.

H2: Ada tempat kerja yang mempengaruhi eksekusi pekerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

H3 : mempengaruhi bahwa kompensasi dan tempat kerja di sangat penting di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

3. METODE PELAKSANAAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian reset ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, yang beralamat di jalan Rajak Baru No. 1-A Telp.4567794 – 456776 Pasr Petisah Lantai III Medan ,Kota Medan,Sumatera Utara.diaksanakan mulai tanggal 20 Juni s/d 02 Agustustus 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berada di kantor cabang pasar berjumlah 358 karyawan.

Sesuai dengan tujuan reset ini adalah populasi yang diambil pada penelitian ini adalah 358 Karyawan.

Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data

Jenis data dalam Riset ini adalah data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis atau jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, ataupun pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus ataupun objek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Beragam-macam informasi yang tepat sangat penting dalam penelitian karena informasi memutuskan apakah suatu eksplorasi positif atau negatif. Pemilahan informasi adalah pekerjaan untuk memperoleh data dan kenyataan yang benar-benar bertanggung jawab.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Hasil Uji Instrumen

Instrumen untuk menafsirkan semua faktor dalam penelitian ini menggunakan polling atau survei yang diajukan kepada responden untuk diberi pilihan untuk

memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami. Survei sebagai instrumen harus memenuhi prasyarat utama, khususnya substansial dan solid. Legitimasi menunjukkan sejauh mana instrumen penilaian digunakan untuk mengukur apa yang dinilai. Tekniknya adalah mengasosiasikan skor yang didapat pada setiap pertanyaan dengan skor lengkap tunggal

Pengujian legitimasi dilakukan dengan bantuan PC yang melibatkan program SPSS for Windows Rendition 25. Dalam review ini, pengujian peneliti validasi baru dilakukan pada 72 responden.

Hasil Penggunaan Hipotesis

Uji T

Spekulasi yang menyatakan bahwa gaji secara langsung mempengaruhi eksekusi pekerja dicoba. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien jalan dengan kemungkinan (p) yang berada di bawah 0,05% yang berarti kritis. Ini menyiratkan bahwa pembayaran secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Besarnya koefisien dalam perusahaan adalah menunjukkan dampak gaji dan tempat kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Uji - F

Uji F ini menyimpulkan bahwa untuk mengetahui apakah seluruh variabel

independen secara bersama-sama (simultan) apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Pardede dan Manurung (2012:28) uji f

1. Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_1 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh antara hubungan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan
2. Jika $F_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_1 diterima dan H_2 ditolak ,artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh, maka Lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh.

Signifikan model regresi pada penelitian ini di uji dengan nilai signifikan (*sig*)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan secara statistic dengan menggunakan SPSS versi 25 maka dapat diketahui bahwa kompensasi atau X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,279 > t_{tabel}$ 2,000 sehingga dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan teori tersebut bahwa

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan manajemen perusahaan sebagai penyampaian informasi akan menyediakan laporan keuangan yang baik untuk di lihat oleh pengguna. Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahunnya agar karyawan dapat memenuhi kewajiban dan tugasnya masing-masing.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengamatan analisis reseert hasil pengujian yang digambarkan benar-benar menggunakan SPSS versi 25, cenderung terlihat bahwa tempat kerja mempengaruhi kinerja perwakilan atau memiliki thitung sebesar $3,718 > t_{tabel} 2.000$ sehingga dapat dikatakan bahwa tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari eksplorasi digambarkan benar-benar menggunakan SPSS Versi 25, sangat baik dapat dilihat bahwa remunerasi bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan representatif dengan efek samping dari Fhitung $8,326 > F_{tabel} 3,13$ atau t-kritis $0,001b < 0,05$. Hal ini cenderung diungkapkan bahwa secara umum dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sementara itu (X2) lingkungan kerja berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana tingkat (%) dampak yang diberikan oleh variabel X baik sampai taraf tertentu maupun secara keseluruhan sedangkan pada variabel (Y) adalah 0,194 atau 19,4%

5. SIMPULAN

Dari pengamatan analisis risert dan pembahasan yang telah diartikan dalam resert ini maka terterdapat hasil yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,279 > t_{tabel} 2,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,718 > t_{tabel}$ sebesar 2,000 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja karyawan X2 (0,337) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y dan nilai konstantanya adalah 22,152.
4. Nilai konstanta adalah 22,152 artinya jika tidak terjadi

perubahan variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah sama dengan nol (0) (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja pegawai PUD Pasar Kota Medan adalah sebesar 22,152 satuan.

5. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,171 yang menerangkan bahwa dalam hal ini kemampuan variabel bebas (X) dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 17,1% dan sisanya 82,9% dari variabel lainnya, yang mungkin lebih besar pengaruhnya terhadap variabel terikat yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Saran

Oleh sebab itu hasil dari penelitian ini dan kesimpulannya adalah maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pengaturan upah harus dipertahankan dan ditingkatkan jauh lebih tinggi, dan dalam hal memberikannya kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang mereka miliki karena ini mempengaruhi eksekusi pekerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Seharusnya Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan lebih baik

lagi untuk memperhatikan dan mengkondufiskan lingkungan pekerjaan agar menjadi lingkungan kerja yang kondusif hal ini sangat berpengaruh bagi karyawan.

3. Perlu ditingkatkan dan program supervise untuk mendukung karyawan dan untuk meningkatkan hasil yang maksimal dan untuk meningkatkan hasil kerja pada perusahaan pada pekerjaannya yang dapat dilakukan evaluasi untuk meningkatkan hasil yang lebih baik untuk kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitisemito,2014, *Manajemen Personalia*,Ghalia Indonesia Erlangga,Jakarta 2014
- Bernardin and Russel, JEA.2003.*Human Resources Management*. New York: McGraw Hill Inc.
- Bangun Wilson , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga 2012
- Dessler, Gary.2007. *Human Resource Management*. (Internasional Edition,10th Edition). London: Person Education,Inc.
- Dr Yoyo Sudaryo , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* Palembang :Andi 2018
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*

- (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan , Malayu,.S.P 2003. *Managemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu,S.P.2022.*Management Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, Tani Hani. 2014 *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta :BPFE Yogyakarta.
- Ivancvich, Jhon M,. Robbert Kopashe ,dan MichaelT.M.2007. *Perilaku dan Managemen Organisasi*,(Edisi 7, Jilid 1),Terjemahan oleh Dharma
- Yuwono dan Ghina. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mardiana.2005:15, *Manajemen Produksi.* Jakarta:IPWI
- Mangkunegara,Anwar Prabu.2005.*Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R.2005. *Human Resource Management.* New Jersey: Person Education.
- Mondy, Wayne R. 2005 *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit: Erlangga
- Priono (2008). *Metode Penelitian Kuntitatif ,Kualitatif dan R& D* Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Philip Moon dalam Titin Maryati (2011) *,Kinerja Karyawan dan Fengetahuan* Penerbit : Andi
- Tika P,2016 *,Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi Aksara
- Werther, Wiliam B.dan Davis Keth. 1996. *Human Resoureces and Personal Management.* (5TH Edition). United States of America: McGraw Hill,Inc States of America.