



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA YAYASAN BAITUL INSAN KHOIR

Afdillah Septian Djati

afdillah@gmail.com

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.311 > 2.014$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.311 > 2.014$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $47.646 > 3.20$.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin majunya teknologi dan persaingan antara perusahaan-perusahaan di dunia dalam mencapai tujuan saat ini membuat tenaga kerja manusia menjadi kompetitif dalam persaingan dunia kerja. Tenaga kerja harus memiliki kemampuan dan keahlian yang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya jika tidak ingin tersingkirkan dalam persaingan pemanfaatan sumber daya manusia.

Bukan perkara yang mudah bagi setiap perusahaan dalam memiliki tenaga kerja yang terampil sesuai dengan bidang kerja yang diinginkan. Dalam mencari tenaga kerja yang terampil, perusahaan tidak hanya mencari namun juga mengembangkan potensi-potensi karyawan yang dimilikinya agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, mempertahankan karyawan yang ada juga menjadi prioritas perusahaan agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lainnya.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang di duga, kenyataannya bahwa masih banyak para karyawan yang belum bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan perusahaan. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi bagi karyawan, selain itu pemberian kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Simamora, (2006) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Besarnya kompensasi mencerminkan tingkat kebutuhan karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin baik maka kinerjanya pun akan semakin baik.

Selain itu, sudah selayaknya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti tata ruang kantor yang nyaman, dekorasi di tempat kerja, tata warna yang indah, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara di ruangan, kelembaban udara, temperature atau suhu udara di ruangan, penerangan atau cahaya yang cukup, suara musik yang merdu, keamanan di tempat kerja, serta hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan.

Yayasan Baitul Insan Khoir merupakan sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, sosial, dan keagamaan. Adapun permasalahan yang terjadi pada yayasan tersebut diantaranya adalah kinerja karyawan belum optimal, kompensasi tidak sesuai harapan karyawan, pemberian gaji bulanan sering kali telat, lingkungan kerja kurang nyaman, kurangnya tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya dan masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Baitul Insan Khoir”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dipakai atau dituju dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Menurut Moeheriono (2014) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013) memaparkan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kompensasi

Hasibuan (dalam Ramdhan & Pasaribu, 2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2006) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan.

3. Lingkungan Kerja

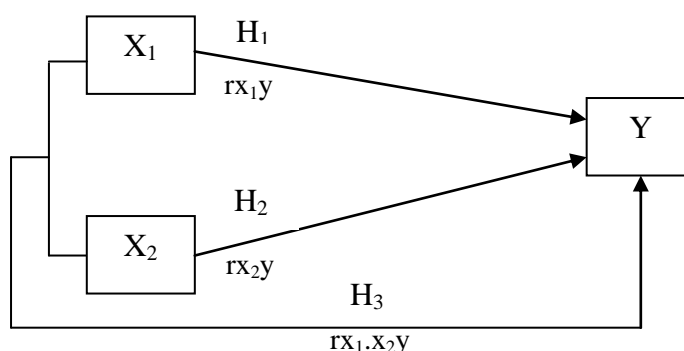
Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja yaitu suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Soetanto & Budiyanto, 2022) lingkungan kerja menciptakan

kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir secara sistematis sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir yang berlokasi di Jalan Cendrawasih Blok Nomor 15, Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir yang berjumlah 48 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ramdhan, 2022). Karena jumlah unit populasi 48 orang (kurang dari 100), maka penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini atau disebut juga dengan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah atau frekuensi (Sedarmayanti, 2019).

Penelitian ini terdiri dari banyak bentuk, baik survey, eksperimen, korelasi, dan regresi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variable kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) yang diteliti. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.356	3.480		2.688	.010
KOMPENSASI	.775	.083	.808	9.311	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9.356 + 0.775 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 9.356 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 9.356$.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.775. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.775.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2

Model	R
1	.808 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.808. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.646	1.82644

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.653. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65.3% Kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.356	3.480		2.688	.010
KOMPENSASI	.775	.083	.808	9.311	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} sebesar 9.311, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=48$ adalah sebesar 2.014. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.311 > 2.014$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitul Insan Khoir.

B. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.566	3.941		4.711	.000
LINGKUNGAN KERJA	.563	.096	.655	5.883	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18.566 + 0.563X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 18.566 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 18.566$.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.563. Hal ini berarti jika Lingkungan Kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.563.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6

Model	R
1	.655 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.655. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat atau tinggi** antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.417	2.34339

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.429. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 42.9% Lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	18.566	3.941		4.711	.000
LINGKUNGAN KERJA	.563	.096	.655	5.883	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 5.883, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 48$ adalah sebesar 2.014. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.883 > 2.014$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

C. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

1. Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Tabel 9

Model	R
1	.824 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.824. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat atau sangat tinggi** antara Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.665	1.77632

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.679. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 67,9% Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.678	2	150.339	47.646	.000 ^a
Residual	141.989	45	3.155		
Total	442.667	47			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $47.646 > 3.20$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitul Insan Khoir.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.311 > 2.014$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.883 > 2.014$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir dengan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $47.646 > 3.20$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka yayasan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tersebut.
2. Dalam kompensasi yang diberikan pada karyawan sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan kompensasi telah sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang ada di Yayasan Baitul Insan Khoir dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik adalah rendah. Oleh karena itu, lembaga ini perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Karena dengan meningkatkan kelayakan lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik akan berdampak peningkatan pula kinerja karyawan Yayasan Baitul Insan Khoir.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate human resource management. In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Moehariono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada PT Raja Grafindo Persada*.
- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*. Reflika Aditama.
- Simamora, H. (2006). Human Resource Management Issue 2. In *Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Soetanto, H., & Budiyanto, U. (2022). Analysis of Job Placement Based on Employee Competency Using Profile Matching. *2022 9th International Conference on Electrical Engineering, Computer Science and Informatics (EECSI)*, 394–398.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).