

ANALISIS KOMPENSASI LANGSUNG, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA

ANALYSIS OF DIRECT COMPENSATION, INDIRECT COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA

Oleh:

Angelia Victorina Ester Waani¹
Irvan Trang²
Jessy J. Pondaag³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹Angeliawaani09@gmail.com

²trang.irvan@gmail.com

³jjpondaag@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 154 orang dan sampel berjumlah 61 responden yang diperoleh dengan rumus *slovin*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema, (2) kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema, (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema dan (4) kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.

Kata Kunci: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: *Human resources are the main assets for organizations that are active planners and actors in various activities within the organization. The achievement of company goals also depends not only on technology, but more on humans doing the work. The purpose of this study was to determine the effect of direct compensation, indirect compensation and the work environment partially and simultaneously on performance at PT. Tropica Cocoprime Lelema. The type of research used in this study is the type of associative research. The research population amounted to 154 people and the sample obtained was 61 respondents obtained by the slovin formula. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that (1) direct compensation had a significant effect on employee performance at PT. Tropica Cocoprime Lelema, (2) indirect compensation has a significant effect on employee performance at PT. Tropica Cocoprime Lelema, (3) the work environment has a significant effect on employee performance at PT. Tropica Cocoprime Lelema and (4) direct compensation, indirect compensation and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Tropica Cocoprime Lelema.*

Keywords: *direct compensation, indirect compensation, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada zaman modern ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Karena untuk dapat bertahan, organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan

baik dan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan tersebut dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Suatu perusahaan didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam mencapai tujuan tersebut pasti terdapat banyak faktor mempengaruhinya, salah satunya adalah sumber daya-sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Berikut ini adalah kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema yang dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan tanggung jawab.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema

Indikator	Permasalahan yang dihadapi
Kualitas Kerja	Adanya penurunan kualitas kerja pada masa pandemik Covid-19
Kuantitas Kerja	Kuantitas kerja atau jumlah pekerjaan yang dilakukan pada masa pandemik Covid-19 mengalami penurunan
Ketepatan waktu	Adanya keterlambatan pergi ke tempat kerja ada masa Pandemi-covid-19
Tanggungjawab	Tingkat kehadiran masih belum mendekati 100% (masih adanya absensi yang dilakukan oleh karyawan)

Sumber: PT. Tropica Cocoprime Lelema, 2022

Table 1 menunjukkan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Berdasarkan indikator kuantitas dan kualitas kerja dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kualitas maupun jumlah pekerjaan yang dilakukan pada masa pandemik Covid-19. Faktor penyebab penurunan kualitas dan kuantitas kerja adalah pandemik Covid-19. Berdasarkan indikator ketepatan waktu dapat disimpulkan bahwa adanya keterlambatan pergi ke tempat kerja dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dipengaruhi oleh jarak rumah ke tempat kerja dan keterlambatan pekerjaan diakibatkan. Indikator tanggung jawab yang dilihat dari tingkat kehadiran menunjukkan bahwa tingkat kehadiran belum mendekati 100%.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.. Kompensasi langsung merupakan tujuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dimana kompensasi tersebut akan di gunakan para karyawan untuk kebutuhan dan kecukupan sehari-hari. Kompensasi finansial yang sangat berpengaruh diantaranya adalah pembayaran berupa gaji pokok, kompensasi variabel seperti bonus dan insentif.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.. Menurut Sihalohi dan Siregar (2020), lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik meneliti tentang “Analisis Kompensasi Langsung, Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema”

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprima Lelema.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015:150).

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018:2).

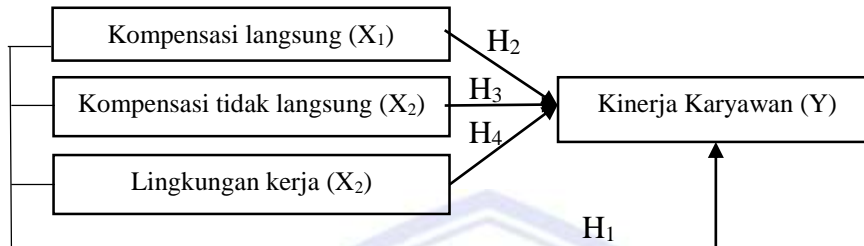
Penelitian Terdahulu

Penelitian Muhammad, Adolfina dan Trang (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, terhadap komitmen organisasi PT. Konka Solusindo Manado dan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Konka Solusindo Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian adalah 40 orang dan menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara parsial, Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara parsial, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi secara simultan Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Ochotan, Lengkong dan Trang (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah terhadap kinerja staf pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan alat ukur yaitu analisis linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah berpengaruh terhadap Kinerja Staf di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

Penelitian Muaja, Murni dan Dotulong (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan 62 responden menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, sedangkan mutasi jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Pustaka

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
2. Diduga terdapat pengaruh kompensasi langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
3. Diduga terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
4. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:65). Objek dalam penelitian ini adalah PT. Tropica Cocoprime Lelema. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu selama 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009:69). Penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya (Kuncoro, 2009:69).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaikkan turunkan nilainya. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X_1 , X_2 dan X_3

- X_1 = Kompensasi langsung
 X_2 = Kompensasi tidak langsung
 X_3 = Lingkungan Kerja
 e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiонер

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi langsung (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,772	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,036	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi tidak langsung (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,000	Valid	0,817	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,797	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,5}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



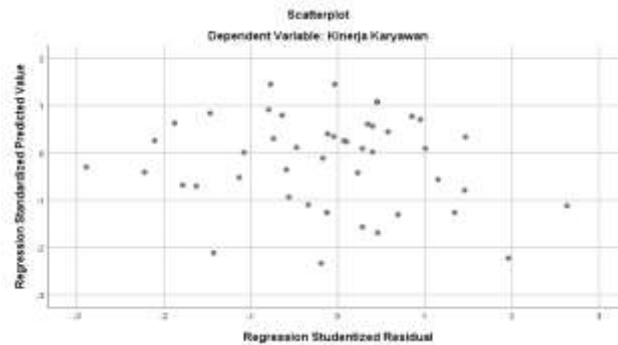
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Mutikolinieritas

Tabel 3. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi langsung	.513	1.951
Kompensasi tidak langsung	.374	2.677
Lingkungan kerja	.487	2.053

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.540	1.714		.315	.754
1 Kompensasi langsung	.669	.161	.465	4.166	.000
Kompensasi tidak langsung	.295	.178	.217	1.656	.032
Lingkungan kerja	.256	.132	.222	1.939	.000
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	194.003	3	64.668	33.194	.000 ^b
Residual	111.047	57	1.948		
Total	305.049	60			

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Persamaan Regresi $Y = 0.540 + 0.669X_1 + 0.295X_2 + 0.256X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Kompensasi langsung (X_1), Kompensasi tidak langsung (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 0,540 memberikan pengertian bahwa jika Kompensasi langsung (X_1), Kompensasi tidak langsung (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,540 satuan.

Hipotesis 1: Kompensasi langsung (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompensasi langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi langsung (X_1) sebesar 0.669 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi langsung (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.669 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 2: Kompensasi tidak langsung (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi tidak langsung (X_2) sebesar 0,295 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi tidak langsung (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,256 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hipotesis 4: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi langsung (X_1), Kompensasi tidak langsung (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.617	1.39577

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.797 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,636 atau 63,6% Artinya pengaruh Kompensasi langsung (X_1), Kompensasi tidak langsung (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan yang memerlukan cara khusus dalam mengelolanya. Saat ini, perusahaan kian menyadari bahwa sumber daya manusia bisa menjadi aset yang paling dibutuhkan bagi perusahaan, tetapi bisa juga menjadi beban bagi perusahaan. Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan kinerja karyawan pun meningkat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan bertambah. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zulkarnaen dan Herlina (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi

langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Nelson dan Herianto (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi dalam bentuk kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pension. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi tidak langsung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Zulkarnaen dan Herlina (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa tidak kompensasi langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam lingkup kerja suatu perusahaan banyak sekali faktor penunjang yang membuat terlaksananya aktifitas suatu perusahaan antara lain salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal-hal tersebut harus serius untuk diperhatikan untuk pencapaian tujuan utama perusahaan sehingga dapat mendorong berjalannya kegiatan perusahaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dengan bagaimana kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan memberikan pengaruh negatif ataupun positif. Kinerja yang positif dapat terjadi jika dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap Karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap Karyawan. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para Karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan Karyawan bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Budianto dan Katin (2017) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.

2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.
4. Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. PT. Tropica Cocoprime Lelema agar memperhatikan Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan kerja yang menjadi determinan Kinerja Karyawan.
2. Pihak di PT. Tropica Cocoprime Lelema agar memperhatikan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katin, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1. <https://core.ac.uk/reader/337609660>. Diakses pada 12 November 2022.
- Danang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasrat Abadi (Sudirman) Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21001>. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6 No. 4. Diakses pada 8 Agustus 2022.
- Muhammad, R., Adolfini., & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22529>. Diakses pada 8 Juli 2022.
- Nelson, A., & Herianto (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Teacher's Performance Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(8), 2795-2805. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/7411>. Diakses pada 6 Desember 2022.
- Ochotan, L S. V., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Staff Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Xv Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/24219>. Diakses pada 1 September 2022.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>. Diakses pada 4 Oktober 2022.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90-114. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/19>. Diakses pada 15 Oktober 2022.

