

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DIMASA PANDEMI COVID-19 DI PT. ANUGRAH BINTANG FAJAR

Faisal Budiyanto¹, Retno B Pratiwi², Rita Mardiana³
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
faisalbudiyanto@gmail.com
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
retnopratiwisaktidedi@gmail.com
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi
ritamardiana17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Bintang Fajar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuisioner yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan: 1) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 atau T hitung 64,992 > 1,7011 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,993 atau 99,3%. 2) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 atau T hitung 55,433 > 1,7011 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,991 atau 99,1%. 3) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 atau F hitung 3665,383 > 2,92 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,996 atau 99,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: secara bersamaan Kompensasi mempunyai pengaruh dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Morning Star Award. This research is a quantitative study with survey methods and data collection techniques through observation and questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between compensation (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y). Calculation results: 1) Obtained P value (sign) < 0.05 or T count 64.992 > 1.7011 meaning H0 is rejected and H1 is accepted meaning that there is an influence between Competence (X1) on Employee Performance (Y) of 0.993 or 99.3%. 2) Obtained P value (sign) < 0.05 or T count 55.433 > 1.7011, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between the Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) of 0.991 or 99.1%. 3) Obtained P value (sign) < 0.05 or F count 3665.383 > 2.92 meaning H0 is rejected and H1 is accepted meaning that there is an influence between Compensation (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) of 0.996 or 99.6%. Thus it can be concluded that: simultaneously compensation has an influence and the work environment has an influence on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Pada suatu organisasi atau perusahaan karyawan adalah salah satu unsur atau bagian terpenting dalam kemajuan sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha atau produksinya. Selain itu juga karyawan bisa menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut bisa kita lihat dari para karyawannya (SDM). Dalam dunia usaha atau bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk membuat atau menciptakan kinerja karyawan yang maksimal demi kemajuan suatu perusahaan dan dari tujuan didirikannya perusahaan tidak lain untuk memperoleh keuntungan yang besar. Disinilah pentingnya peran seorang karyawan (SDM) untuk menjalankan tugas-tugas, mengoperasikan teknologi yang ada sehingga perusahaan dapat berkembang dan maju.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar bisa dipekerjakan secara optimal sehingga mampu mengeluarkan kinerja terbaiknya dan bisa menjadi aset untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan tersebut mampu dan bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Dalam mendukung suatu kinerja agar lebih baik lagi perusahaan pun perlu memahami apa yang diinginkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, begitupun juga karyawan atau sumber daya manusia (SDM) juga perlu memahami apa yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Disini kita harus paham dan berfikir bahwa hubungan suatu organisasi atau perusahaan dengan karyawan harus saling menguntungkan dan saling ketergantungan tidak boleh ada yang dirugikan satu sama lain demi kelancaran dan kemajuan bersama. Tentu dimasa sulit seperti sekarang ini dimana seluruh dunia sedang mengalami masa sulit akibat terjadinya pandemi covid-19 dan situasi tersebut pun terjadi di Indonesia dimana semua sektor mengalami penurunan dan salah satunya didunia usaha atau bisnis, banyak pula perusahaan yang mengalami kerugian bahkan yang lebih parah lagi mengalami gulung tikar alias bangkrut karena tidak mampu menahan gelombang pandemi covid-19 yang begitu dahsyat.

Kompensasi menjadi salah satu faktor sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan atau sumber daya manusia (SDM) karena ini menjadi salah satu motivasi juga untuk seorang karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan yang diharapkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) maka ini bisa menjadi salah satu penyemangat dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal untuk perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika kondisi ini terus terjadi maka tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan tidak tercapai.

Lingkungan kerja sangat berperan penting didalam pencapaian kinerja seorang karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dimana mereka melakukan aktivitas dan juga tanggung jawabnya. Untuk memaksimalkan kinerja yang baik perlu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik dan sesuai keinginan perusahaan. Karena lingkungan kerja yang tidak baik tentu dapat berpengaruh buruk pada kinerja karyawan atau sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terbesar sebuah perusahaan yang tidak dapat digantikan dengan teknologi apapun, secanggih-canggih nya dan selengkap apapun fasilitas di lingkungan kerja tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya. Maka semua itu tidak akan berguna bagi tujuan perusahaan. Disisi lain faktor hubungan antar karyawan dilingkungan kerja pun sangat berperan penting juga terhadap kinerja karena terkadang didalam suatu perusahaan berkumpul bermacam karakter karyawan sehingga terkadang antar sesama karyawan dapat membawa pengaruh baik dan juga buruk.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja saling berkaitan terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi dapat diberikan dengan layak dan juga lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik dan juga maksimal untuk perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan dan bisa berkembang.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Terlambatnya pemberian kompensasi terhadap karyawan yang disebabkan karena adanya pandemi covid-19.
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Menurunnya kinerja karyawan di PT. Anugrah Bintang Fajar yang disebabkan adanya pandemic covid-19.
4. Kurang nyamannya sarana dan prasarana yang ada diruang produksi, terlihat dari atap gedung yang berlubang.
5. Jalan disekitar pabrik masih terdapat tanah merah sehingga terlihat kotor.

Batasan Masalah

Setelah permasalahan diidentifikasi maka penelitian ini dapat dibatasi agar tidak terlalu luas dan fokus pada permasalahan yang akan dibahas sehingga mencapai hasil akhir yang diharapkan, maka dari itu penelitian ini membatasi masalah hanya pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Di PT.Anugrah Bintang fajar.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan pada latar belakang dan dari batasan masalah yang telah ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Bintang Fajar ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Bintang Fajar ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Anugrah Bintang Fajar ?

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Anugrah Bintang Fajar sejumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang bekerja di PT. Anugrah Bintang Fajar (sampel jenuh) sejumlah 30 orang karyawan.

Landasan teori

Manajemen

Pada umumnya perusahaan atau organisasi dibentuk adalah untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai secara efektif adalah apabila manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut berjalan baik dan benar. Tanpa adanya manajemen sudah dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan dalam menjalankan usaha atau kegiatannya. Suatu manajemen yang baik akan mengarahkan perusahaan kepada pencapaian yang baik pula, sehingga memudahkan terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Menurut George R Terry dalam Sri Larasati, (2018:2) manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuannya telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang didalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. Menurut buku karya Louis A Alen yang berjudul "*The Profesional Mangement*", manajemen mempunyai beberapa fungsi :

1. Memimpin (*Leading*)
2. Perencanaan (*Planning*)
3. Pengorganisasian (*Organizing*)
4. Pengarahan (*Directing*)
5. Pengawasan (*Controlling*)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian paling strategis dari organisasi. Dalam rangka persaingan didunia bisnis atau usaha, perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh.

Karena peran sumber daya manusia sangat menentukan akan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola karyawan secara efektif maka dari itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan juga kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2016:2), mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2017:9), kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, organisasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Kompensasi

Secara umum kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau dari hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2016:118), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Leon C Meggison dalam buku Anwar Prabu (2017:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan
2. Penawaran bersama antara karyawan dan perusahaan
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan
3. Standar dan biaya hidup karyawan
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan
5. Permintaan dan persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasari pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menjadi bahan perhatian manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan kegiatan produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana para karyawan melakukan kegiatan produksi setiap harinya.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:47), 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. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:48-49), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja. Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*).

Menurut Muhammad Busro (2018:88), kinerja adalah :

Suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Muhammad Busro (2018:95), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

2. Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki orang tersebut).
3. Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
4. Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagi tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
6. Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan).
7. Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertical antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Indikator-indikator kinerja karyawan :

1. Kebijakan
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerapihan
6. Sikap/Etika
7. Kehadiran
8. Kejujuran
9. Kedisiplinan
10. Prestasi kerja
11. Tanggung jawab
12. Kerjasama
13. Pemecahan masalah
14. Kualitas kerja
15. Komunikasi

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian.

Penelitian yang ada pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuisisioner yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Anugrah Bintang Fajar sebagai instrumen pengumpulan data. teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Pengukuran Model Likert

No	Indikator	Keterangan	Nilai
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	R	Ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Hasil Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur (kuesioner) dapat dilakukan pengujian dengan mengkorelasikan antara

skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan dengan skor total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan.

Untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang tercantum pada teori yang telah dicantumkan yaitu 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $CITC > 0,3$ maka data dinyatakan valid
- Jika $CITC < 0,3$ maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 1

Uji validitas Kompensasi

No Butir	Validitas		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	0,782	0,3	valid
2	0,856	0,3	valid
3	0,856	0,3	valid
4	0,516	0,3	valid
5	0,697	0,3	valid
6	0,838	0,3	valid
7	0,559	0,3	valid
8	0,735	0,3	valid
9	0,785	0,3	valid
10	0,811	0,3	valid
11	0,528	0,3	valid
12	0,780	0,3	valid
13	0,798	0,3	valid
14	0,739	0,3	valid
15	0,692	0,3	valid

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Kompensasi dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2

Uji validitas Lingkungan Kerja

No Butir	Validitas		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	0,819	0,3	valid
2	0,490	0,3	valid
3	0,700	0,3	valid
4	0,832	0,3	valid

5	0,574	0,3	valid
6	0,729	0,3	valid
7	0,792	0,3	valid
8	0,829	0,3	valid
9	0,535	0,3	valid
10	0,801	0,3	valid
11	0,794	0,3	valid
12	0,739	0,3	valid
13	0,715	0,3	valid
14	0,788	0,3	valid
15	0,681	0,3	valid
16	0,853	0,3	valid

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Lingkungan Kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Pembahasan

Pengertian reliabilitas menurut sugiyono (2016:130) Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan *gabungan keduanya*. Secara internal, reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6) sehingga dikatakan reliable.

1. Uji Reliabilitas Kompensasi
Hasil perhitungan reliabilitas angket Kompensasi diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0,947 dengan N = 30. Jika nilai *alpha* sebesar 0,947 \geq 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Kompensasi dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Hasil perhitungan reliabilitas angket Lingkungan Kerja diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0,949 dengan N = 30. Jika nilai *alpha* sebesar 0,949 \geq 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Lingkungan Kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Tabel III Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.997 ^a	.993	.993	.692
---	-------------------	------	------	------

Dari tabel III diatas, ditampilkan korelasi (r) 0,997

Nilai r square (r^2) = 0,993, dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,993 \times 100\% \\ &= 99,3\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh sebesar 99,3%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 99,3% dan sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel IV Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.991	.810

Dari tabel IV diatas, ditampilkan korelasi (r) 0,995

Nilai r square (r^2) = 0,991, dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisie Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,991 \times 100\% \\ &= 99,1\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh sebesar 99,1%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 99,1% dan sisanya 0,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel V Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.526

Dari tabel V diatas, ditampilkan korelasi (r) 0,998

Nilai r square (r^2) = 0,996, dimana :

$$\begin{aligned} \text{KD (Koefisie Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\ &= 0,996 \times 100\% \\ &= 99,6\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh sebesar 99,6%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Korelasi

Tabel VI Correlation Hipotesis 1

	TOTAL_Y	TOTAL_X1
--	---------	----------

Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	.997
	TOTAL_X1	.997	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.000
	TOTAL_X1	.000	.
N	TOTAL_Y	30	30
	TOTAL_X1	30	30

Dari tabel VI diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Kompensasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah:
 Person Correlation = 0,997 dengan Sig. (*1-tailed*) = 0,000 dan N (Jumlah Subjek) =30.

Tabel VII Correlation Hipotesis 2

		TOTAL_Y	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	.995
	TOTAL_X2	.995	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.000
	TOTAL_X2	.000	.
N	TOTAL_Y	30	30
	TOTAL_X2	30	30

Dari tabel VII diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah:
 Person Correlation = 0,995 dengan Sig. (*1-tailed*) = 0,000 dan N (Jumlah Subjek) =30.

Tabel VIII Correlation Hipotesis 3

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	.997	.995
	TOTAL_X1	.997	1.000	.992
	TOTAL_X2	.995	.992	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.000	.000
	TOTAL_X1	.000	.	.000

	TOTAL_X2	.000	.000	.
N	TOTAL_Y	30	30	30
	TOTAL_X1	30	30	30
	TOTAL_X2	30	30	30

Dari tabel VIII diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah:
 Person Correlation = 0,997 (Kompensasi)
 = 0,995 (Lingkungan Kerja)
 dengan Sign. (*1-tailed*) = 0,000 dan N (Jumlah Subjek) =30.

Tabel IX Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.610	.763		.800	.431
	TOTAL_X1	.574	.091	.576	6.280	.000
	TOTAL_X2	.391	.084	.425	4.632	.000

Regresi Linier Berganda

Dari tabel IX diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

= Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y (Kinerja Karyawan yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel X Kompensasi dan Lingkungan Kerja).

bX_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Kompensasi)

bX_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,610 + 0,576X_1 + 0,425X_2$$

Dari hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

Tabel X Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.225	.998		.226	.823
	TOTAL_X1	.994	.015	.997	64.992	.000

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Hipotesis 1 (Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan) :

Pada variabel kompetensi (X1) dengan tingkat nilai T hitung pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{\text{value}} (\text{sig}) < 0,005$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 99,3% pada PT. Anugrah Bintang Fajar.

Tabel XI Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.729	1.143		1.513	.142
	TOTAL_X2	.917	.017	.995	55.433	.000

a. Dependent Variabel : TOTAL_Y

Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Pada variabel lingkungan kerja (X₂) dengan tingkat nilai T hitung pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau $P_{\text{value}} (\text{sig}) < 0,05$ atau H_0 ditolak, Dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 99,1% pada PT. Anugrah Bintang Fajar.

Tabel XII Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2027.997	2	1013.999	3665.383	.000 ^b
	Residual	7.469	27	.277		
	Total	2035.467	29			

Hipotesis 3 (Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Dari tabel XII diatas dapat dikemukakan nilai F hitung = 3665,383 pada signifikan (0,000) < 0,05 atau $P_{\text{value}} < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 99,6%. Pada PT. Anugrah Bintang Fajar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 di PT. Anugrah Bintang Fajar”. Maka, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel bebas kompensasi (X1) uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Alpha* sebesar 0,947 > 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel bebas kompensasi (X1) yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.
2. Pada variabel bebas lingkungan kerja (X2) uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Alpha* sebesar 0,949 > 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel bebas lingkungan kerja (X2) yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar.
3. Bahwa dalam pengujian variabel bebas kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P_{value} (sig) 0,000 < 0,05 atau dari hasil $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ 64,992 > 1,7011 dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,993 atau 99,3% yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 99,3% dan sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Bahwa dalam pengujian variabel bebas lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P_{value} (sig) 0,000 < 0,05 atau dari hasil $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ 54,433 > 1,7011 dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,991 atau 99,1% yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 99,1% dan sisanya 0,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa dalam pengujian variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar, Menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P_{value} (sig) 0,000 < 0,05 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ 3665,383 > 2,92 dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. Anugrah Bintang Fajar. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,996 atau 99,6% yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Didapat persamaan perhitungan sebagai berikut :
$$Y = 0,610 + 0,576x_1 + 0,425x_2$$

Dimana Y = kinerja X1 = kompensasi X2 = lingkungan kerja

 - a. Nilai 0,610 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi dan lingkungan kerja, maka tingkat kinerja akan mencapai 0,610.
 - b. Sedangkan nilai X1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada kompensasi sebesar 1 satuan maka akan ada kenaikan kinerja sebesar 0,576.
 - c. Sedangkan nilai X2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan ada kenaikan kinerja sebesar 0,425.

Saran

1. Perusahaan hendaknya menambahkan kompensasi yang telah diberikan yaitu dengan cara meningkatkan gaji karyawan dan juga tunjangan kesehatan yang selama ini sudah berjalan.
2. Perusahaan dapat menerapkan keterbukaan antara atasan dan juga bawahan serta dapat menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan area kerja produksi agar lebih baik dan nyaman.
4. Perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan juga penghargaan serta pelatihan agar dalam menjalankan pekerjaannya bisa lebih optimal.
5. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya baik mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja ataupun variabel lain diluar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2019 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Fauzi dan Irvani, Rita. 2018. **Pengantar Manajemen**. Edisi Revisi. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Larasati. Sri. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Sleman, Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Malik, Nazarudin. 2016. **Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia**. Cetakan Pertama. UMM PRESS. Malang.
- Payadna. I Putu Ade Andre. **Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Sleman, Yogyakarta : Deepublish.
- Pianida. Didi. 2018. **Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Cetakan Pertama. Sukabumi : CV Jejak.
- Sedarmayanti. 2017. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudaryo. Yoyo. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Edisi Kedua puluh lima. Bandung : IKAPI.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Edisi kedua puluh enam. Bandung : Alfabeta.
- UPT Perpustakaan Universitas Pasundan. <http://repository.unpas.ac.id>. Diakses April 2021