Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis

http://www.infeb.org

2025 Vol. 7 No. 1 Hal: 79-86 e-ISSN: 2714-8491

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi

Fitri Firdhausiah[1]✉, Heru Baskoro[2]

[1,2]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik]

fitrifirdhaa@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, and physical work environment on employee performance at PT. Pacific Angkasa Abadi, a manufacturing company engaged in the iron pipe and pipe fitting industry. The background of this study is based on the problem of declining employee performance as seen from work output that does not meet the set targets. The method used in this study is quantitative analysis with data collection through questionnaires distributed to employees. The number of samples used in this study was 56 respondents with a saturated sampling technique. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression analysis and partial hypothesis testing using SPSS 25 to determine the effect of each variable on employee performance. The results of the study showed that there was a positive and significant effect between compensation and employee performance, which is in line with previous studies showing that compensation contributes to increased performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance, in addition, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. All variables play an important role in improving employee performance, which is a key factor in achieving company goals. The conclusion of this study confirms that companies need to pay attention to aspects of compensation, motivation, and the physical work environment to improve overall employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance, Manufacturing

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Angkasa Abadi, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri pipa dan sambung pipa dari besi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari output kerja yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 25 untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua variabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Manufaktur.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang harus digunakan perusahaan untuk meningkatkan daya saing didalam negeri maupun diluar negeri. Karena manajemen sumber daya manusia memiliki posisi untuk mengelola dan mengatur tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa bersaing secara sehat dengan para kompotitor dan dapat mencapai tujuan perusahaan [1]. Dunia bisnis di era sekarang perusahaan harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan stabil dalam jangka panjang, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar stabil dan terus meningkat yaitu dengan memberdayakan sumber daya manusia dengan baik karena hal tersebut adalah item terpenting dalam perusahaan terutama di industri manufaktur sehingga harus dijalankan dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan [2].

Permasalahan yang sering muncul pada perusahaan yaitu kurang optimalnya kinerja sumber daya manusia, sebab peran tenaga kerja sangat lah berpengaruh terhadap kegiatan bisnis perusahaan [3]. Perusahaan diharuskan merekrut karyawan yang memiliki potensi besar untuk kemajuan perusahaan, karena karyawan merupakan faktor produksi yang paling mendasar [4]. Penelitian yang dilakukan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard, perusahaan ini dibidang industri galangan kapal contonya seperti kapal tongkang, kapal kargo, dan kapal tank. Perusahaan PT. Kumala Indonesia Shipyard berlokasi pada Jl. Brigadir Jendral Katamso

Diterima: 25-01-2025 | Revisi: 25-02-2025 | Diterbitkan: 25-03-2025 | doi: 10.37034/infeb.v7i1.1088

Km 6, Tanjung Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan riau. Permasalahan yang ada di PT. Kumala Indonesia Shipyard yaitu menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data output kinerja karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak memenuhi target untuk menyelesaikan kapal sesuai dengan tanggal yang di sepakati di awal [5]. Peneliti melakukan observasi terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui apa penyebab penurunan tingkat kinerja karyawan [6].

Permasalahan pertama yaitu adanya pembagian kompensasi yang cenderung belum stabil, dari hasil observasi karyawan menyatakan bahwa tunjangan hari raya pembagianya kurang merata, upah yang diberikan perusahaan sering telat sehingga karyawan tidak giat untuk berkerja, karyawan juga mengeluh karna jam kerja tidak dihitung oleh perusahaan [7]. Permasalahan kedua yaitu motivasi yang kurang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan tingkat absensi tidak stabil [8]. Permasalahan ketiga yaitu lingkungan kerja yang disebabkan oleh kantin yang kurang higenis, debu dan asap yang kurang untuk ditangani sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman untuk berkerja, serta banyaknya tumpukan tumpukan plat besi yang berserakan yang berpotensi membahayakan keselamatan karyawan [9]. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

PT. Abdya Centra Perabot yang berlokasi pada jalan Mesjid Dusun IX. Perusahaan PT. Abdya Centra Perabot mengalami penurunan penjualan mulai bulan Maret dan titik paling rendah pada bulan September 2019. Peneliti melakukan observasi pada karyawan untuk mengetahui permasalahan utama menurunnya tingkat kinerja karyawan, permasalahan pertama yang peneliti temukan yaitu yang pertama kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan [11]. Kedua kurangnya pemberian bonus pada karyawan yang tidak sesuai dengan masa kerja, yang ketiga lingkungan kerja fisik membuat karyawan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan [12]. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Peneliti menemukan fenomena pada PT. Pacific Angkasa Abadi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan peneliti mendapatkan hasil penyebab menurunnya tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kurang maksimal, tidak adanya dana pensiun yang diberikan perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan melebihi target yang diberikan perusahaan, karyawan tidak mendapatkan bonus dari perusahaan hal itu bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan [14]. Lingkungan kerja yang kurang nyaman disebabkan tempat parkir dan toilet yang kurang memadai serta masih banyak hal yang masih kurang bagus seperti warna ruangan, tempat wudhu hal tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan [15].

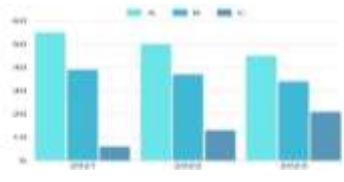
Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu [16]. Kinerja ialah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya [17]. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. PT. Pacific Angkasa Abadi adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri pipa, sambung pipa dari besi dan perdagangan, perusahaan ini mengelola mulai dari proses produksi sampai diperdagangkan dalam kota sampai luar kota, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang disiplin sesuai dengan SOP perusahaan. Lokasi perusahaan PT Pacific Angkasa Abadi berada di Jl. Raya Dungus RT.001 RW.001, Dusun Dungus Lor, Desa Dungus, Kec. Cerme, Kab. Gresik – Jawa Timur.

Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian tinggi, dikarenakan dengan adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, aktivitas di perusahaan dapat terlaksana sesuai rancangan [18]. Tenaga kerja pada PT. Pacific Angkasa Abadi adalah salah satu faktor terpenting untuk kemajuan perusahaan. PT. Pacific Angkasa Abadi memerlukan kinerja karyawan untuk meningkatkan aktivitas produksi lebih maksimal dan lebih baik lagi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Pacific Angkasa Abadi, terdapat permasalahan terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi Periode 2021-2023

Skor	Nilai	Hasil		Hasil		Hasil	
		2021	Persentase	2022	Persentase	2023	Persentase
9-10	A	31	55%	28	50%	25	45%
8-9	B	22	39%	21	37%	19	34%
7-8	C	3	6%	7	13%	12	21%
Jumlah		56	100%	56	100%	56	100%

Dapat tabel 1 data kinerja karyawan tiga tahun kebelakang dengan jumlah 56 karyawan pada periode 2021, 2022 dan 2023. Kinerja karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi pada tahun 2021 presentase pada skor indeks prestasi kumulatif dengan nilai 9-10 yaitu paling tinggi dari 3 tahun tersebut dengan hasil 55%, skor indeks menurun pada tahun 2022 dengan hasil 50% serta tahun 2023 dengan hasil 45%. Jika dengan adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, aktivitas di perusahaan dapat terlaksana sesuai rancangan. Selanjutnya Tingkat Kinerja Karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi Periode 2021-2023 ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tingkat Kinerja Karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi Periode 2021-2023

Kompensasi yang di berikan PT. Pacific Angkasa Abadi ke karyawan adalah salah satu faktor terpenting untuk kemajuan perusahaan [19]. Salah satu faktor untuk mempunyai kinerja tinggi yaitu dengan adanya kompensasi yang cukup dan sesuai dengan posisi yang ditempati, hasil dari wawancara penulis kepada admin perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum maksimal. Rincian lebih lengkapnya dapat data kompensasi perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Kompensasi Perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi

No	Jenis Kompensasi	Fasilitas	Aturan Perusahaan	Realitanya
1.	Gaji Pokok	Ada	Sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten)	✓
2.	Insentif Komisi	Tidak Ada	-	✗
3.	Cuti Berbayar	Ada	Mendapatkan 12 kali kesempatan libur	✓
4.	Tunjangan Kesehatan	Ada	Mendapatkan BPJS Kesehatan	✓
5.	Tunjangan Hari Raya	Ada	Mendapatkan 1 x Gaji Pokok	✓
6.	Tunjangan Jabatan	Tidak Ada	-	✗
7.	Dana Pensiun	Tidak Ada	-	✗

Dari Tabel 2 bahwa perusahaan memberikan gaji pokok sesuai dengan UMK, memberikan cuti berbayar, serta mendapatkan berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya. Akan tetapi perusahaan tidak maksimal untuk memberikan kompensasi berupa insentif komisi, tunjangan jabatan, dan dana pensiun. Faktor pertama yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja karayawan yaitu kompensasi, dapat dilihat dari ringkasan diatas bahwa perusahaan tidak maksimal untuk memberikan insentif komisi, tunjangan jabatan, serta tidak mendapatkan dana pensiun, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan [20].

Faktor kedua yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar. Akan tetapi hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi motivasi yang didapatkan kurang maksimal. Permasalahan tersebut dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Faktor ketiga yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik, faktor lingkungan kerja fisik sangatlah berpengaruh untuk kenyamanan karyawan. Akan tetapi hasil wawancara pada karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi lingkungan kerja fisik masih belum sepenuhnya maksimal. Permasalahan tersebut dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan, berikut adalah data lingkungan kerja fisik yang penulis peroleh dari perusahaan. Selanjutnya Data Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi

No	Keterangan	Fasilitas	Layak	Cukup Layak	Kurang Layak
1	Penerangan	Ada	✔		
2	Warna Ruangan	Ada		✔	
3	Sirkulasi Udara	Ada	✔		
4	Rak Berkas	Ada		✔	
5	Meja	Ada	✔		
6	Kursi	Ada	✔		
7	Tempat Parkir	Ada			✔
8	Mushollah	Ada		✔	
9	Kendaraan Kantor	Ada		✔	
10	Toilet	Ada			✔
11	Kebersihan	Ada		✔	
12	Keamanan	Ada	✔		
13	Dapur	Ada		✔	
14	Mees	Ada		✔	
15	Fasilitas:				
	Printer	Ada		✔	
	Komputer	Ada	✔		
	Mesin Fotocopy	Ada		✔	
	AC	Ada		✔	
	Wifi	Ada	✔		
	Telepon	Ada	✔		

Berdasarkan Tabel 3 yang bersumber dari wawancara dari salah satu karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik belum maksimal, contohnya terdapat tempat parkir dan toilet yang kurang membuat karyawan nyaman. Sehingga dengan permasalahan tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika adanya pemberian kepastian atas pekerjaanya yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila kurangnya kompensasi, kurangnya motivasi dan kurangnya lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dari masalah diatas yaitu menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi. Kontribusi penelitian berdasarkan kontribusi teoritis, diharapkan bermanfaat bagi peneliti lebih lanjut sebagai referensi untuk pihak yang ingin mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dan untuk menambah ilmu pengetahuan seluruh masyarakat dibidang manajemen sumber daya manusia pada masa kini. Sedangkan kontribusi praktis, manfaat bagi perusahaan yaitu hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi terkait kinerja karyawan, sehingga perusahaan akan mengevaluasi atau meningkatkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik dan sedangkan manfaat bagi penulis ialah penulis dapat mengetahui adanya pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung berupa materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, pekerjaan, pengabdian kepada suatu

perusahaan. Kompensasi adalah suatu keharusan yang wajib dibayarkan oleh pihak perusahaan berupa gaji atau imbalan terhadap karyawan atas dedikasi seseorang yang telah memberikan waktu dan energi dalam menjalankan tugas untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi ataupun perusahaan. Indikator kompensasi adalah Upah; Insentif; Tunjangan; Fasilitas. Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Organisasi yang berhasil mengidentifikasi dan memahami pendorong motivasi ini dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk memupuk tenaga kerja yang bersemangat dan daya saing tinggi. Strategi tersebut bisa mencakup program pelatihan dan pengembangan, mentoring, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, organisasi yang fokus pada aspek-aspek ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan akan tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Indikator motivasi adalah Balas Jasa; Kondisi Kerja; Fasilitas Kerja; Prestasi Kerja; Pengakuan dari Atasan.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan perusahaan yang ada untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja fisik yang telah terjadi seperti penerangan yang bermasalah, suara yang menyebabkan kebisingan, adanya kerusakan pendingin ruangan, kerusakan alat kerja, lingkungan kerja fisik yang buruk dan tidak amannya lingkungan perusahaan tentu membuat suasana menjadi terganggu. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator lingkungan kerja fisik adalah Penerangan; Keamanan; Ketenangan; Kebersihan; Temperatur.

Kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu tingkatanya dapat dalam bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

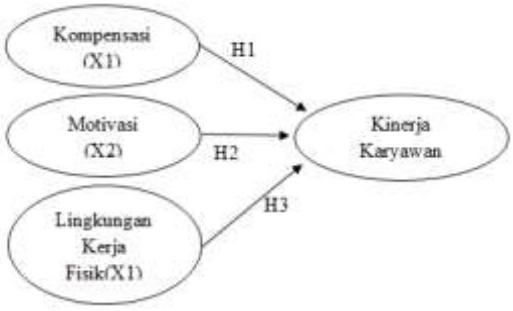
Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sesuatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawam ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Indikator kinerja adalah Kualitas Kerja; Kuantitas Kerja; Ketepatan Waktu; Efektifitas; Komitmen.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh antar variabel dan hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saiba Cipta Selaras. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Aryanta Prima Perkasa. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di usulkan hipotesis penelitian sebagai berikut H1: kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh antar variabel dan hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan dalam motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdya Centra Perabot. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saiba Cipta Selaras. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Aryanta Prima Perkasa. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut H2: motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh antar variabel dan hipotesis lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdya Centra Perabot. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Saiba Cipta Selaras. Lingkugan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Aryanta Prima Perkasa. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut H3: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Kerangka Konseptual ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. PT. Pacific Angkasa Abadi yang berlokasi di Jl. Raya Dungus RT.001, RW.001, Dusun Dungus Lor, Desa Dungus, Kec. Cerme, Kab. Gresik, Jawa Timur. Perusahan PT. Pacific Angkasa Abadi berdiri pada 30 September 2015 dan mempunyai target untuk menyediakan pipa hollow berkualitas dengan harga yang bersaing ke seluruh pelosok Indonesia.

Populasi yang ada pada perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi yaitu mempunyai 56 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sebagai teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Jadi total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi yang berjumlah 56 karyawan.

Pengambilan data penelitian kuantitatif diambil dari sumber primer serta sekunder. Sumber primer yang diperoleh merupakan hasil dari kuesioner kepada 56 karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi, sedangkan itu data sekunder didapatkan dari pihak perusahaan mencakup sejarah perusahaan, profil perusahaan, data lingkungan kerja fisik, data kompensasi, data kinerja karyawan. Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan.

Suatu yang akan diukur oleh koesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis factor (factor analysis). Suatu butir dianggap valid apabila memenuhi KMO 0,5 dan loading factor (component matrix) yang dihasilkan memenuhi kaidah pengujian yaitu > 0,5 yang menyatakan bahwa hasil dari sampel tersebut valid. Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel.Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha cronbach. Suatu data dikatakan reliable adalah variabel yang memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,6 atau tidak reliable apabila memiliki nilai Alpha Cronbach 0,6.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen terdiri dari kompensasi,motivasi kerja dan lingkungan kerja. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut $Y= a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$. Dimana Y adalah Kinerja karyawan; X1 adalah Kompensasi; X2 adalah Motivasi; X3 adalah Lingkungan Kerja Fisik; e adalah Error / variabel pengganggu.

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun pengujian uji adalah sebagai berikut jika sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan variable independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas menurut (Cahyono, 2020) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan. Penelitian ini mempunyai sampel sebanyak 56 responden, sehingga nilai (df) n – 2 = 56 – 2, nilai dari (df) yaitu 54 sebesar 0,263. Hasil dapat dikatakan valid jika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel. Berikut adalah hasil pengujian validitas setiap variabel, hasil uji disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
	X1.1	0,263	0,711	Valid
X1	X1.2	0,263	0,880	Valid
	X1.3	0,263	0,695	Valid
	X1.4	0,263	0,880	Valid
	X2.1	0,263	0,868	Valid
	X2.2	0,263	0,669	Valid
X2	X2.3	0,263	0,593	Valid
	X2.4	0,263	0,680	Valid
	X2.5	0,263	0,868	Valid
	X3.1	0,263	0,816	Valid
	X3.2	0,263	0,646	Valid
X3	X3.3	0,263	0,826	Valid
	X3.4	0,263	0,816	Valid
	X3.5	0,263	0,826	Valid
	Y.1	0,263	0,624	Valid
Y	Y.2	0,263	0,728	Valid
	Y.3	0,263	0,779	Valid
	Y.4	0,263	0,698	Valid

Konsistensi dan keandalan suatu peralatan pengukuran dapat lebih dipahami dengan menggunakan pengujian reliabilitas. Di sini, Cronbach's Alpha digunakan sebagai uji reabilitas, skor sekitar 1 (> 0,6) menunjukkan alat ukur dianggap reliabel. Selanjutnya hasil pengujian reabilitas setiap variabel, hasil uji dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompensasi	4	0,782	0,60	Reliabel
Motivasi	5	0,775	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	5	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0,660	0,60	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan hasil dari pengujian reabilitas dengan rumus Cronbach's Alpha untuk keempat variabel dan semua variabel dikatakan reliabel karena melebihi nilai Cronbach's Alpha yang dimana jika >0,6 maka dapat dikatakan reliabel.S Selanjutnya Hasil Uji Regresi Linier Berganda disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients[a]				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.122	.371		.059	.953
	Kompensasi	.518	.118	.573	4.386	.000
	Motivasi	.953	.064	1.204	14.906	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.260	.073	.357	3.539	.001

Penjelasan Tabel 6, data dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi [Y = 3,122 + 0,518 X1 + 0,953 X2 + 0,260 X3] dengan penjelasan sebagai berikut Konstanta 4,122 menandakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai pada reward (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada nilai 4,122. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,518. Pengaruh yang baik ditunjukkan dengan koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,953 yang berarti motivasi dengan kinerja pegawai (Y) berhubungan positif. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X3) sejumlah 0,260 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik, semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis pengujian antara lain menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika t hitung > t tabel. Selanjutnya hasil uji t setiap variabel, hasil uji disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T

		Coefficients[a]				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.122	.371		.059	.953
	Kompensasi	.518	.118	.573	4.386	.000
	Motivasi	.953	.064	1.204	14.906	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.260	.073	.357	3.539	.001

Pada Tabel 7, hasil uji t parsial analisis tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut variabel Kompensasi (H1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 4.386 > t tabel (1.675) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Variabel Motivasi (H2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan t hitung sejumlah 14.906 > t tabel (1.675) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (H3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditandai dari t hitung sejumlah 3.539 > t tabel (1.675) dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi yang menyatakan t hitung ≥ t tabel yaitu 4.386 ≥ 1.675 berada di daerah penerimaan Ha sehingga H0 ditolak dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu ada perubahan pemberian kompensasi bagi karyawan agar lebih baik dengan memberikan tunjangan jabatan dan dana pensiun.

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang menujukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi yang menyatakan t hitung ≥ t tabel yaitu 14.906 ≥ 1.675 berada di daerah penerimaan Ha sehingga H0 ditolak nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu ada perubahan tingkat motivasi bagi karyawan agar lebih baik dengan memberikan dorongan pelatihan, pujian, bonus ataupun pengakuan dari atasan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu meliputi yang menujukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Angkasa Abadi yang menyatakan t hitung ≥ t tabel yaitu 3.539 ≥ 1.675 berada di daerah penerimaan Ha sehingga H0 ditolak dan nilai signifikansi (sig) sejumlah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja fiisk sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu ada perubahan pada kondisi lingkungan kerja fisik untuk karyawan agar lebih baik lagi dengan memberikan fasilitas yang bagus dan nyaman. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu meliputi yang menujukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pacific Angkasa Abadi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pacific Angkasa Abadi. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pacific Angkasa Abadi. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan dorongan motivasi melalui penghargaan atas prestasi kerja karyawan, baik dalam bentuk insentif maupun penghargaan non-materi. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja juga perlu ditingkatkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

Daftar Rujukan

[1] Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Influence of Work Discipline and Non-Physical Work Environment On Employee Performance. *Majalah Bisnis & Iptek*, *16*(1), 107–118. DOI: https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.384 .

[2] Setiani, ., Sari, R. K., Munfarikha, A., & Safitri, R. (2022). Work Ethos as Mediator of the Influence of Human Relations and Physical Work Environment on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 297–304. DOI: https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i23874 .

[3] Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Saat, S. A. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, *4*(02), 397–406. DOI: https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697 .

[4] Novindra, A., & Sary, F. P. (2023). The Effect of Employee Engagement and Physical Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Main Distribution Unit. International Journal of Social Science and Human Research, 06(07). DOI: https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i7-30 .

[5] Susanto, A. B., Prajitiasari, E., Awwaliyah, I. N., Titisari, P., & Agustin, D. N. (2023). The Effect of Work Rotation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Physical Work Environment on Hospital Employee Performance. *Quality - Access to Success*, *24*(196), 215–220. DOI: https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.27 .

[6] Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2020). The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance by Job Satisfaction As Mediator. *International Journal of Research in Human Resource Management*, *2*(1), 01–03. DOI: https://doi.org/10.33545/26633213.2020.v2.i1a.29 .

[7] Agustina, R. (2023). The Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance at PT.Vadhana International Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, *4*(1), 8–16. DOI: https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i1.983 .

[8] Liga febrina, Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance. *Husnayain Business Review*, *1*(1), 43–50. DOI: https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13 .

[9] Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 995–1002. DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928 .

[10] Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, *1*(1), 50–64. DOI: https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27 .

[11] Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, *23*(187), 58–64. DOI: https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.07 .

[12] Arisman. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Madani*, *2*(5), 2389–2404. DOI: https://doi.org/10.55927/mudima.v2i5.388 .

[13] Sabastian, R. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *5*(1), 116–125. DOI: https://doi.org/10.36555/almana.v5i1.1587 .

[14]Tarmizi, A., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, *2*(2), 109–116. DOI: https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.230 .

[15]Chintalapti, N. R. (2021). Impact of Employee Motivation on Work Performance. *ANUSANDHAN – NDIM's Journal of Business and Management Research*, *3*(2), 24–33. DOI: https://doi.org/10.56411/anusandhan.2021.v3i2.24-33 .

[16]Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 72–83. DOI: https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79 .

[17]Indripriarko, G., & Aima, M. H. (2022). Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, *2*(2). DOI: https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i02.249 .

[18]Milliana, Andry Stepahnie Titing, & Hendrik, H. (2023). The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, *1*(2), 81–94. DOI: https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48 .

[19]Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Benchmark*, *2*(2), 143–150. DOI: https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i2.250 .

[20]Candradewi, I., & Dewi, I. Gst. A. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance Towards Motivation As Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, *6*(5), 134–143. DOI: https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711 .