

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep

Nur Fiqri Syah<sup>1</sup>, Nurman<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Burhanuddin<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-mail: [nfiqrisyah09@gmail.com](mailto:nfiqrisyah09@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 04 Oktober 2023

Revised: 31 Oktober 2023

Accepted: 31 Oktober 2023

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

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of compensation and work environment on performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tonasa Unit, Pangkep Regency. This type of research is quantitative. The population of this study are employees of PT. Semen Indonesia (Persero) Tonasa unit, Pangkep Regency, part of the manager, totaling 134 people. And the sample in this study were 100 people. The data collection technique used is in the form of primary data by distributing and filling out questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear analysis using the Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of this research show that the compensation variable partially has a significant positive effect on employee performance. The work environment variable has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of this research, it is also known that the independent variables together or simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tonasa unit, Pangkep Regency. Therefore, if compensation and work environment continue to be improved, it will certainly improve employee performance.*

---

### PENDAHULUAN

Sejalan dengan perubahan era globalisasi dan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan strategi bagaimana mereka dapat bersaing demi kemajuan perusahaan. Ketidakmampuan beradaptasi dan teknologi yang kurang mumpuni merupakan suatu permasalahan yang menyebabkan perusahaan gagal. Permasalahan tersebut dapat menjadi tolak ukur perusahaan dapat bertahan, bersaing dan mencapai tujuannya. Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan diantaranya mencapai keuntungan yang maksimal dan bernilai tinggi untuk menunjang eksistensi perusahaan. Eksistensi tersebut tak terlepas dari visi misi perusahaan dalam mencapai tujuan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang berpotensi dan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dan diperhatikan segala kebutuhannya.

Manusia merupakan penggerak terpenting dalam dunia bisnis.

Dalam dunia bisnis sumber daya manusia memiliki peranan penting baik dalam kompetensi jangka panjang maupun jangka pendek, peran ini tak terlepas dari perusahaan akan tuntutan pada karyawan sehingga menunjukkan kinerja dengan baik. Sejalan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:75) kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya dan memenuhi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Seiring dengan penerapan kinerja sumber daya manusia yang baik, terdapat berbagai kendala yang mengakibatkan perusahaan sulit berkembang dan optimal. Diantaranya karyawan yang sering menghadapi konflik terkait upah yang diterima rendah berbanding dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan cukup tinggi. Kendala tersebut harus diatasi dengan baik karena faktor tersebut berpengaruh terhadap prestasi perusahaan itu sendiri. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang terampil di bidangnya untuk dapat mengoptimalkan tujuan tersebut.

Peran perusahaan dalam pengoptimalan karyawan yakni dengan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri guna menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sehingga semangat kerja menjadi maksimal dan produktif, serta efisiensi karyawan meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dengan apa yang mereka lakukan.

Pemberian kompensasi inilah bereperan penting dalam mengatasi konflik di lingkungan kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Kompensasi inilah yang merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Hasibuan (2014:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Dalam penerapannya, kompensasi ini diberikan berbentuk finansial secara langsung, finansial tidak langsung dan non finansial. Kompensasi dalam bentuk finansial secara langsung berupa *benefit* seperti bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif dan bayaran tertanggung. Kompensasi finansial tidak langsung atau juga disebut tunjangan meliputi imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi dalam bentuk non finansial berupa pekerjaan seperti rasa pencapaian dan tugas-tugas yang bermakna dari lingkungan kerjanya.

Selain adanya pemberian kompensasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan aktivitas kerjanya, yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan dan dapat memberikan kesan aman, tenang, perasaan betah dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017:4) lingkungan kerja adalah seperangkat alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta organisasi kerja baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga dapat dirancang dalam menciptakan hubungan kerja yang mengikat antar karyawan dalam lingkungan dan juga kenyataannya lingkungan kerja tersebut dapat dianggap sebagai rumah kedua bagi para karyawan.

Perusahaan PT. Semen Tonasa (Persero) merupakan anak perusahaan dari PT. Semen Indonesia Tbk pada 15 september 1995 yang sebelumnya bernama PT. Semen Gresik Tbk. PT. Semen Tonasa beroperasi sejak tahun 1968 yang berlokasi di kabupaten Pangkep Sulawesi

Selatan dan menjadi penghasil semen terbesar pada kawasan Indonesia bagian timur. Selama lebih dari dua puluh tahun perusahaan telah berkembang dan bekerja keras untuk meningkatkan nilai perusahaan di mata pemegang saham serta pemangku kepentingan. Berbagai inovasi dan strategi serta program kerja guna meningkatkan kinerja perusahaan secara terpadu terus didorong dalam mewujudkan visi perusahaan menjadi produsen semen yang paling efisien dan meraih keunggulan kompetitif dibandingkan penghasil semen lainnya. Bagi perusahaan penelitian pada PT. Semen Tonasa sangat bermanfaat sebagai bahan evaluasi untuk menilai kuantitas, kualitas, efektivitas perubahan serta pemantauan dan perbaikan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang optimal dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah lepas dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi sebagai unsur penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa, karyawan tersebut mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tergolong rendah, seperti pemberian gaji dan bonus, asuransi kesehatan yang didapat oleh karyawan masih minim, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan masih terbatas, sedangkan biaya kehidupan mereka semakin meningkat. Hal ini membuat kepuasan kerja karyawan berkurang dan karyawan tidak memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut akan berdampak pada terjadinya penurunan bahkan jauh dari pencapaian target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pardosi, dkk (2022:3) mengatakan bahwa kinerja individu sangat penting untuk dioptimalkan karena akan mengarah terhadap kinerja departemen/unit kerja bahkan ke kinerja perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, perlu ditetapkan standar kinerja sebagai alat ukur. Kinerja perusahaan umumnya diukur dengan *Key Performance Indicators* (KPI). KPI perusahaan tersebut disesuaikan dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tepat sebagai imbalan serta balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Karena itulah kompensasi sangat penting untuk seseorang dalam menjadi karyawan dari suatu perusahaan.

Marwansyah (2010:2) berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial) yang diberikan secara adil, merata, serta layak untuk karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasa mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun beberapa hal yang dapat menjadi indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktifitas para karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang layak dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya secara optimal, aman dan nyaman dalam menghasilkan kinerja dan produktifitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Nitisimento (2012:109) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan berbagai tugas yang diembannya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisimento (2012:159) antara lain:

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

**Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut sesuai target yang telah ditentukan.

Bastian (2001:329) menyatakan bahwa kinerja ialah gambaran atas tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi terutang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2017:75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan antara lain, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008:149). Asosiatif kausal digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel. Asosiatif kausal bersifat sebab akibat dalam penelitian ini berupaya mengkaji antara variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan April–Juni 2023.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

X1 Kompensasi	,211	4,732
X2 Lingkungan Kerja	,211	4,732

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Pada Tabel 1 diatas, peneliti mengamati kolom *collinearity statistics* disebelah kanan untuk mengecek nilai Tolerance dan VIF yang diperoleh. Berdasarkan nilai Tolerance, diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $0,211 > 0,1$  maka terima  $H_0$ , begitupun dengan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan yang sama dengan variabel kompensasi. Sementara itu, jika menggunakan VIF, diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sama, dengan nilai VIF sebesar  $4,732 < 10$  maka terima  $H_0$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

**Tabel 2. Hasil Model Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,965	1,265		3,135	,002
X1 Kompensasi	,642	,093	,686	6,924	,000
X2 Lingkungan Kerja	,230	,100	,227	2,296	,024

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

$$Y = 3,965 + 0,642X_1 + 0,230X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai sebesar 3,965 artinya jika kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai yaitu 3,965.
- Variabel kompensasi ( $X_1$ ) bernilai 0,642 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,642.
- Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0,230 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,230.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,965	1,265		3,135	,002
X1_Kompensasi	,642	,093	,686	6,924	,000
X2 Lingkungan Kerja	,230	,100	,227	2,296	,024

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel 18 diatas, dapat disimpulkan

sebagai berikut.

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilainya sangat kecil dengan banyak angka 0 dibelakang koma. Diketahui nilai signifikan  $0,000 < 0,05 (\alpha)$  sehingga tolak  $H_0$ . Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,024. Diketahui nilai signifikan  $0,024 < 0,05 (\alpha)$  sehingga tolak  $H_0$ . Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Serentak (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	865,034	2	432,517	192,701	,000 <sup>b</sup>
Residual	217,716	97	2,244		
Total	1082,750	99			

- a. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), X2\_Lingkungan Kerja, X1\_Kompensasi

Pada Tabel 4 diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilainya sangat kecil dengan banyak angka 0 dibelakang koma. Diketahui nilai signifikan  $0,000 < 0,05 (\alpha)$  sehingga tolak  $H_0$ . Artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,894 <sup>a</sup>	,799	,795	1,498	1,303

- a. Predictors: (Constant), X2\_Lingkungan Kerja, X1\_Kompensasi
- b. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4 diatas, diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,799. Nilai R Square 0,799 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu  $0,894 \times 0,894 = 0,799$  atau sama dengan 79,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79,9%. Sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian atau variabel yang tidak diteliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa di Kabupaten Pangkep, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan mendorong setiap karyawan untuk mengeluarkan kemampuan terbaik sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

#### DAFTAR REFERENSI

- Alex S, Nitisemito, 2012, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Indra Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Pusat Pengembangan Akuntansi. BPFE. Yogyakarta.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Pardosi, P. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Dengan Variabel Intervening Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Klinker Dan Semen Pada Pt. Semen Tonasa (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung : PT refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga Yogyakarta, STIE YPKN