

## KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GFH BOGOR

\*Palahudin<sup>1</sup>, Erni Yuningsih<sup>2</sup>, Septianus Lase<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

### Keywords:

*Kompensasi;  
Lingkungan Kerja;  
Kinerja;*

**Abstract.** This study examines the influence of well-being and the work environment on employee performance at the GF Hotel in Bogor. The sample used was all 55 employees of the GF Hotel in Bogor, using a saturated sampling method. The analysis method used multiple linear regression, simultaneous (f-test) and partial (t-test) hypothesis testing. The results show that well-being and the work environment have a positive and significant influence on employee performance, both simultaneously and partially. Better compensation and a better work environment will lead to increased employee performance at the GFH Bogor.

Corresponding author\*

Email: [palahudin@unida.ac.id](mailto:palahudin@unida.ac.id)

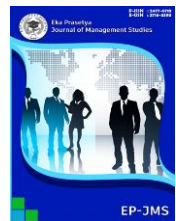
### 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Salah satu indikator ketidakmampuan perusahaan dalam melatih staf sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja yang buruk. Jika kinerja karyawan tidak segera ditangani, hal ini akan menjadi ancaman besar bagi perusahaan (Aminuddin & Situmorang, 2023). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangatlah penting, sebab jika kinerja karyawan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Rini Astuti & Suhendri, 2020). Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan guna menunjang kinerja organisasi dan karyawan (Loo, 2022). Menurut Siagian (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain 1) kompensasi/gaji, 2) lingkungan kerja, 3) budaya organisasi, 4) kepemimpinan 5) motivasi kerja, 6) disiplin kerja, 7) kepuasan kerja, 8) komunikasi. Siagian berpendapat bahwa kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan organisasi. Namun, menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang memengaruhi



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kinerja pekerja meliputi motivasi dan kemampuan. Sebaliknya, indikator penilaian kinerja karyawan didasarkan pada 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) penyelesaian tugas, dan 4) tanggung jawab.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dalam dunia usaha adalah GFH Bogor yaitu perusahaan perusahaan bidang jasa penginapan yang memiliki fasilitas lengkap. *Occupancy rate* GFH Bogor pada tahun 2024 secara rata-rata tidak tercapai. Rata-rata target hunian kamar (*occupancy rate*) selama 1 tahun 2024, yaitu 86 % atau sebanyak 228 unit kamar terisi. Artinya hunian kamar belum mencapai target yang ditentukan perusahaan sebesar minimal 95%.

Salah satu fenomena yang melandasi ketidak tercapaiannya target hunian kamar GFH Bogor disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak mencapai nilai maksimal. Hasil dari penilaian kinerja rata-rata karyawan pada tahun 2024 yaitu 6,78 dengan kriteria cukup. faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan Kerja.

Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan individu terpenuhi dan berkaitan dengan ketidaksukaan dan derajat kesukaan karyawan menurut tingkat kinerja karyawan Dian Nur Aprilia (2021). Kompensasi dapat diukur melalui gaji, tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, bonus, dan tunjangan lainnya (Hasibuan, 2019). Pemberian Bonus, Tunjangan seperti BPJS, Transport, uang makan pada GFH Bogor tidak diberikan kepada semua karyawan. Hanya bagian tertentu yang dapat kompensasi tersebut. Dan hasil wawancara terhadap karyawan GFH Bogor, mengatakan bahwa perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai kepada karyawannya. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, namun ketika tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan (Robbins, 2018). Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun Indikator kompensasi dapat diukur melalui: 1) asuransi, 2) gaji, 3) bonus, 4) tunjangan.

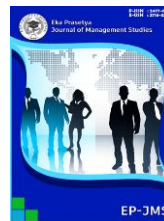
Selain itu, di GFH Bogor Penyediaan sarana prasarana dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengganggu aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada produktivitas karyawan dan menghasilkan hasil kerja yang kurang ideal (Uma & Swasti, 2024). Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang konstruktif dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang tenang, damai, dan kooperatif, sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal (Indrayana & Putra, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu tersediannya 1) fasilitas kerja, 2) suasana kerja, 3) keamanan kerja, 4) hubungan rekan kerja (Sunnyoto, 2012). Sebagian besar kondisi sarana dan prasarana Green Forest Hotel Bogor tergolong baik yaitu sebesar 58%, akan tetapi terdapat sarana dan prasarana sebesar 42% mengalami kerusakan.

Selain Fenomena diatas yang mendukung dilakukannya penelitian ini adalah berdasarkan gap research yaitu berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya Septianingtyas et al (2024) dan Nurcahyani & Adnyani (2016), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Sehingga faktor kompensasi merupakan hal penting dan tidak bisa diabaikan keberadaannya. Kemudian hasil penelitian Palupiningtyas & Aryaningtyas (2022), Marsella & Suryoko (2015),



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Nur'aini (2023). Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian lainnya menunjukkan temuan yang berbeda seperti hasil penelitian Rianda & Winarno (2022), Wardhana & Mashariono (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan saran yang diberikan. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan memberikan saran berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesiapan kerjanya. Kinerja menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil produksi fisik, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan disiplin. Menurut Siagian (2017), faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja karyawan: kompensasi/gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, hasil kerja, dan komitmen organisasi. Namun, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada Mangkunegara (2017) dan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### 2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Studi ini menyiratkan bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak selalu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial semata. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah pembayaran yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk tunai atau non-tunai yang mereka terima sebagai respons atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya imbalan yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk pencegahan terhadap penggunaan tenaga kerja dikenal sebagai kompensasi. Indikator kompensasi dapat diperoleh melalui Asuransi, Gaji, Bonus, dan Tunjangan. (Hasibuan, 2019)

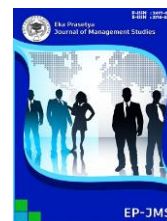
### 2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012), Lingkungan Kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Ini mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan udara sirkulasi, serta kondisi non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja mengacu pada semua alat dan bahan yang digunakan untuk bekerja, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja mereka, dan praktik terbaik untuk individu dan kelompok. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan cara yang aman, sehat, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tersedianya fasilitas kerja, suasana kerja, keamanan kerja dan hubungan rekan kerja (Sunyoto, 2012).



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Green Forest Bogor. Tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), yang merupakan variabel terikat. Populasi dan ukuran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Green Forest Bogor yang berjumlah 55 orang, dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yang berarti setiap karyawan dianggap sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sebagai sumber data awal, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier, uji kelayakan model (F dan koefisien determinasi), dan uji hipotesis menggunakan uji t.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Rekapitulasi karakteristik responden dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik       | Jenis karakteristik | Jumlah (orang) | Presentas (%) |
|----|---------------------|---------------------|----------------|---------------|
| 1  | Jenis Kelamin       | Laki-laki           | 40             | 73            |
| 2  | Usia                | 20-30 tahun         | 45             | 82            |
| 3  | Pendidikan Terakhir | SMA/Sederajat       | 45             | 83            |
| 4  | Masa Kerja          | 2-5 tahun           | 40             | 73            |

Sumber: Data primer diolah, 2025

karakteristik responden dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 45 orang, dengan rentan usia 20 - 30 tahun sebanyak 45 orang dan lama bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 40 orang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil pengolahan analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS versi 25:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | .874                        | 2.559      |                           | .342   | .734 |
|       | Kompensasi       | .903                        | .079       | .852                      | 11.488 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .115                        | .046       | .185                      | 2.500  | .016 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

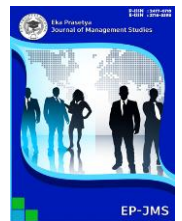
Sumber: Data primer diolah, 2025

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



$$Y = 0,874 + 0,903 X_1 + 0,115 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2, perbandingan dengan model regresi linier berganda dapat dilakukan untuk menilai kinerja karyawan di Hotel Green Forest Bogor. Dengan demikian, koefisien regresi adalah angka yang menggambarkan besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Bias yang dihasilkan dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta kinerja karyawan (Y) adalah 0,874, yang berarti jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan nol yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sama, maka kinerja karyawan adalah 0,874.
2. Koefisien kompensasi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi merupakan variabel yang lebih menguntungkan, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif dan berkisar antara 0 hingga 115. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

## Analisis korelasi dan koefisien determinasi

Berikut adalah hasil pengolahan analisis korelasi dan koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS versi 25:

**Tabel 3. Hasil analisis Korelasi Berganda dan Koefisien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .848 <sup>a</sup> | .719     | .708              | 2.82760                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

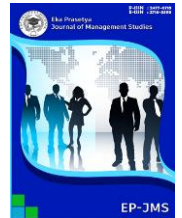
Tabel 3, menunjukkan koefisien korelasi, atau R, sebesar 0,848, yang menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), memiliki korelasi yang kuat dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika nilai variabel X menjadi lebih akurat dan konsisten, nilai variabel (Y) akan meningkat.

Untuk menjelaskan variabel dependen, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan beberapa variabel independen yang signifikan dalam model regresi berganda. Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 3, dengan R square sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 71,9%, sementara 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi (Siagian, 2017).



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## Uji F

berikut adalah cara untuk melihat pengaruh dari kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1063.587       | 2  | 531.794     | 66.513 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 415.758        | 52 | 7.995       |        |                   |
|       | Total      | 1479.345       | 54 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, Fhitung adalah 54,041, sedangkan Ftabel dihitung menggunakan signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk=n-k-1$ ) atau  $55-2-1 = 52$ . Berdasarkan hasil derajat kebebasan, dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel ( $66,513 > 3,18$ ), yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Green Forest Hotel Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan.

## Uji t

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai thitung pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 11.488, yang lebih besar dari nilai ttabel 1,675 ( $11.488 > 1,675$ ), dan nilai signifikan sekitar 0,00, yang lebih kecil dari nilai 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Jadi, dengan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak seperti yang ditunjukkan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Green Forest Hotel Bogor.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diamati bahwa nilai 2.500 untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari nilai 1,675 untuk tabel ( $2.500 > 1,675$ ) dan nilai 0,016 lebih kecil dari 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ). Dengan demikian, dengan terpancarnya  $H_{a2}$  dan terpancarnya  $H_{o2}$  sebagaimana yang terindikasi, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Green Forest Hotel Bogor.

Dari hasil uji tersebut, dibuat rekapitulasi pengujian secara parsial yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji t**

| No | Variabel         | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig   | Kesimpulan                                                                    |
|----|------------------|---------------------|--------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Kompensasi       | 11,488              | 1,675              | 0,000 | kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan       |
| 2  | Lingkungan Kerja | 2,500               | 1,675              | 0,016 | lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

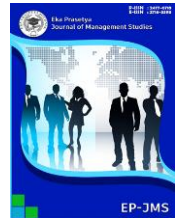
Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien Beta Terstandar digunakan untuk menentukan dominasi variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel ini, yaitu kompensasi ( $X_1$ ), merupakan variabel yang paling signifikan pengaruhnya terhadap kinerja



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan pada Tabel 2, dengan nilai Koefisien Beta Terstandar untuk variabel kompensasi (X1), yaitu sekitar 0,903. Nilai ini merupakan nilai tertinggi jika dibandingkan dengan nilai Koefisien Beta Terstandar untuk variabel lingkungan kerja (X2), yaitu sekitar 0,115.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel kerja karyawan, yang mencakup kriteria cukup. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki skor tertinggi, yang ditemukan dalam indikator kuantitas. Salah satu contoh skor terendah adalah indikator tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa meskipun GFH Bogor termasuk dalam kategori penilaian cukup, tingkat tanggung jawab karyawannya masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel kompensasi, yang mencakup kriteria bahwa penilaiannya tidak tepat. Kompensasi karyawan memiliki skor tertinggi, yang ditemukan dalam indikator bonus. Salah satu contoh skor terendah adalah indikator jaminan. Ini menunjukkan bahwa karyawan GFH Bogor tidak puas dengan layanan asuransi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Rivai, V., & Sagala, 2013), tunjangan, yang merupakan jenis asuransi sederhana, dapat memberikan rasa aman kepada karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel lingkungan kerja, yang mencakup kriteria tidak. Tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja memiliki skor tertinggi, yang ditemukan dalam indikator rekan kerja. Salah satu contoh skor terendah adalah indikator fasilitas kerja. Untuk mengatasi masalah ini, bisnis harus meningkatkan ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2017), fasilitas terkait pekerjaan yang terawat dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan cara sebaik.

### Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,513 > 3,18$ ), dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di GFH Bogor. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisna & Guridno (2021) serta Marsella & Suryoko (2015), kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian Choirunnisa & Agung Solihin (2023).

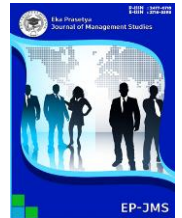
### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.488 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.675 ( $11.488 > 1.675$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian,  $H_a$  diturunkan dan  $H_0$  dinaikkan yang menunjukkan secara jelas dan signifikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan GFH Bogor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismartaya et al (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diperkuat oleh penelitian Nur'aini (2023) serta Trisna & Guridno (2021).



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,500, yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,675 ( $2,500 > 1,675$ ), dan nilai signifikansinya adalah 0,0000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_{a3}$  adalah rima dan  $H_{03}$  adalah tolak, yang menunjukkan secara jelas dan ringkas bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan di GFH Bogor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harini et al (2025) dan Choirunnisa & Agung Solihin (2023) yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki dampak terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Palupiningtyas & Aryaningtyas (2022) dan Winoto & Perkasa (2024) menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik simpulan-simpulan pokok sebagai berikut: (1) secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) secara parsial variabel kompensasi terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan; dan (3) variabel lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran. Perusahaan perlu meningkatkan tanggung jawab karyawan melalui pembinaan, pelatihan, dan pemberdayaan berkelanjutan karena indikator tersebut menunjukkan nilai terendah pada aspek kinerja. Selain itu, sistem asuransi sebagai bagian dari kompensasi perlu dievaluasi dan diperbaiki, baik dari segi manfaat, akses, maupun sosialisasinya kepada karyawan. Dalam aspek lingkungan kerja, peningkatan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman juga perlu dilakukan untuk mendukung produktivitas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, dan komunikasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

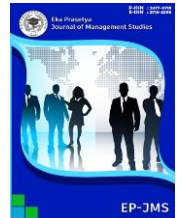
## DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, A., & Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Keterampilan Karyawan Dan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. So Good Food Kota Medan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v4i2.6473>
- Choirunnisa, & Agung Solihin. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Xyz). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 95–105. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.839>
- Dian Nur Aprilia. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian*



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



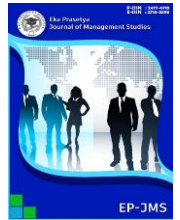
*Ilmu Manajemen*, 7(1), 17–26. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v7i1.79>

- Harini, S., Yuningsih, E., & Susilawati, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus pada CV. Mitra Tani Farm di Ciampea Bogor. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 3(4), 211–229. <https://doi.org/10.57096/blantika.v3i4.311>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Ismartaya, Sarifah, S., & Palahudin. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 2327–2335. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.373>
- Loo, P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Pilar Tangguh Medan. *Sintaksis*, 2(2), 17–24.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsella, M., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 313–321.
- Nur'aini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 451–461.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Udayana University.
- Palupiningtyas, D., & Aryaningtyas, A. T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S 2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 109–117.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 2)*. Jakarta: Rajawali Pers.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Cendekia Pustaka.
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Js Luwansa & Convention Center Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 155–165.
- Siagian, P. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wardhana, W. S., & Mashariono. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Mashariono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(3), 1–15.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>