

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. AL MUBAROKAH PARE

Tika Rasitania¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³

Universitas Nusantara PGRI Kediri, JL. KH Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, 64112, Jawa Timur

Tikarasitania17@gmail.com¹, ronykurniawan@unpkediri.ac.id², dhiyansept@unpkediri.ac.id³

*corresponding author

Abstract

The continuous development of the era and the increasingly real competition of corporate organizations seem to be a challenge for companies that already exist or are just starting out. Indonesia is one of the countries that is included in the competition for the Asean Economic Community (AEC) and that means whether Indonesia wants it or not, it must remain ready for this situation by continuing to develop the potential of existing human resources and continue to prepare for the potential of human resources that do not yet exist.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, work facilities and work environment on employee performance at UD. AL Mubarakah Pare simultaneously or partially. This study uses an associative or causality quantitative approach using research methods using multiple linear regression analysis. The population in this study were all UD employees. AL Mubarakah Pare as many as 30 employees. The sample in this study were 30 employees. The sampling technique used was saturated sampling.

The results of this study show that partially the work compensation variable has a significant effect on employee performance, the facility variable has a significant effect on employee performance, and the work environment variable has a significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of compensation, work facilities and work environment have a significant effect on employee performance at UD AL Mubarakah Pare.

Keywords: compensation, work facilities, work environment and employee performance

Abstrak

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare secara simultan atau parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif atau kausalitas dengan menggunakan metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan UD. AL Mubarakah Pare sebanyak 30 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD AL Mubarakah Pare.

Kata kunci : kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai, Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berpendapat bahwa perkembangan sumberdaya manusia sangat penting untuk menunjang perkembangan zaman pada Hotel Santika Sukabumi (1).

Hal ini juga berdampak terhadap perkembangan perusahaan atau UMKM dari berbagai jenis dan bentuknya. Di era modern ini banyak sekali usaha-usaha baru yang bermunculan, sehingga tingkat persaingan antara para pengusaha semakin tinggi. Periode globalisasi melahirkan kompetisi dengan persaingan yang mendorong perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia agar selalu siap dalam menghadapi persaingan.

Semua keberhasilan dan kesuksesan yang telah dicapai sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawannya yang bekerja didalam perusahaan itu sendiri (1). Sumber daya manusia merupakan sebuah subjek yang berperan penting dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus dipelihara agar memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan sebuah perusahaan seperti penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bina San Prima Makassar. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang baik tapi juga berorientasi pada hasil, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target yang dibebankan organisasi pada karyawan tersebut. Perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan memadai.

Sumber daya manusia merupakan sebuah subyek yang berperan penting dalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang mempunyai peran penentu atas keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan (2). Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu melakukan pengarahan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien sehingga potensi karyawan akan berkembang dengan pesat dan maksimal tentu akan menciptakan keunggulan bagi sebuah perusahaan. Penelitian ini sejalan oleh peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian pada UD. Putra TS Kabupaten Majalengka (3).

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari sebuah kompensasi dari perusahaan. Kompensasi dari sebuah perusahaan menjadi faktor penting bagi karyawan karena kompensasi yang diterima adalah faktor utama bagi seorang karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan, dari kompensasi itu sendiri perusahaan akan mendapat karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor. Apabila seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tidak puas dengan gaji yang diberikan maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang mana perusahaan baru dapat menawarkan gaji yang lebih tinggi dari perusahaan sebelumnya. Hal ini termasuk kedalam hal yang berbahaya apabila perusahaan baru merekrut karyawan yang merasa tidak puas dengan pemberian gaji karena dengan diterimanya karyawan bekerja di perusahaan baru tidak menutup kemungkinan karyawan akan membocorkan rahasia perusahaan sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bali Negara (4).

Terlepas dari kompensasi hal yang tidak kalah penting yaitu fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja merupakan alat yang diperlukan sebagai sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas karyawan sehari-hari dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang digunakan terbagi menjadi beberapa macam bentuk serta manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Selain kompensasi hal yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau dapat memberikan kemudahan untuk menjalankan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja. Fasilitas yang lengkap akan mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan yaitu bertujuan untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal serta meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat (5).

Selain fasilitas kerja hal yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Didalam perusahaan lingkungan kerja akan mengalami perubahan baik internal maupun eksternal. Sehingga karyawan harus mampu untuk beradaptasi dan bertahan hidup serta mampu menyesuaikan diri didalam perusahaan. Setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja akan membawa dampak tersendiri bagi karyawan. Perubahan lingkungan yang kondusif atau positif akan memberi dampak yang baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman tenang dan aman sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan memberikan hasil yang optimal dan akan bekerja secara efisien dan kondusif serta merasa nyaman pada lingkungan perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak terhadap emosional karyawan karena karyawan merasa bahwa dirinya tidak aman dan nyaman berada dilingkungan tersebut sehingga hasil produksi yang dihasilkan tidak

optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD. Muncul Agung (6).

Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja disebuah perusahaan jika mempunyai pimpinan atau atasan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang (7).

Kinerja karyawan yang dicapai merupakan hasil output kerja atau prestasi yang telah dicapai pada periode tertentu selama menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan rasa tanggung jawab. Prestasi yang telah dicapai karyawan tersebut dapat diukur dari segi kualitas ataupun kuantitasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja. sehingga agar kinerja karyawan dapat maksimal dan memberikan hasil yang optimal maka perusahaan wajib memperhatikan faktor tersebut. Kinerja karyawan merupakan aksi yang mana aksi tersebut terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada UD. Indonesia Makmur Kediri (8).

UD. AL Mubarakah Pare merupakan sebuah industri yang bergerak pada bidang produksi senapan angin yang berada di Kota Kediri lebih tepatnya JL.Penanggung LK V RT 60 RW 17 Desa Pulosari Kec. Pare Kab. Kediri. Dalam survey yang telah dilakukan peneliti pada UD. AL Mubarakah Pare menemukan beberapa fenomena antara lain kompensasi, kompensasi yang diberikan antara lain yaitu gaji pokok, bonus, tunjangan kinerja, liburan bersama karyawan pabrik selama 6 bulan sekali sekaligus tunjangan hari raya. Pemberian gaji pokok pada karyawan disesuaikan dengan bagian yang dikerjakan atau pada tingkat kesulitan pekerjaan, sehingga untuk gaji pokok setiap karyawan berbeda-beda. Serta untuk bonus dan tunjangan lainnya akan diberikan oleh karyawan apabila mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pabrik. Sedangkan untuk fasilitas kerja yang digunakan sebagai alat penunjang pekerjaan, pabrik menyediakan alat-alat kerja yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas yang tersedia yaitu 2 mesin pres, 1 mesin bubut, 3 kompresor, mesin alur, 2 pompa angin, grenda alat pemotong besi, dan mesin las. Fasilitas yang telah disediakan perusahaan sebagai alat bantu produksi sudah terbilang cukup lengkap sehingga kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen suatu perusahaan. Minimnya lahan untuk tempat parkir kendaraan karyawan serta bangunan pabrik yang tidak menggunakan genteng dan juga kurangnya ventilasi udara mengakibatkan karyawan merasa gerah dan lebih cepat lelah akibatnya dapat memperlambat hasil produksi yang dilakukan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pada UD. AL Mubarakah Pare telah mencerminkan seorang pemimpin yang adil, ramah serta mengayomi para karyawannya dengan cara selalu melakukan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan para karyawan. Sehingga para karyawan yang bekerja menjadi termotivasi dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya.

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **"Pengaruh Pemberian Kompensasi Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. AL Mubarakah Pare.**

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau lebih dari dua variabel, maka dalam penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala.

Teknik penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Teknik kausalitas. Teknik penelitian kausalitas merupakan Teknik yang disusun oleh peneliti untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel. Dalam jenis penelitian ini pada umumnya hubungan antara sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga akan mempermudah peneliti dalam menyatakan klasifikasi variabel bebas dan variabel terikat.

Pengambilan populasi dan sampel yaitu dilakukan pada semua karyawan yang bekerja pada UD.AL Mubarakah Pare sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan langsung

terhadap responden pada karyawan UD. AL Mubarakah Pare dengan ditetapkannya skala likert sebagai alat bantu alternatif yang menggunakan 5 pilihan jawaban.

Tabel 1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

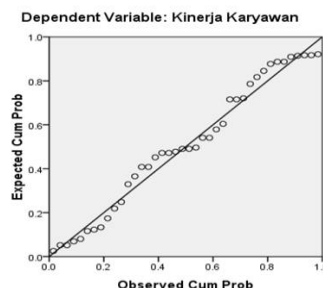
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk analisis regresi linier berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Berikut ini hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar grafik 1.1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Untuk analisis grafik, berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik masih berada disekitar garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai TOLERANCE dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

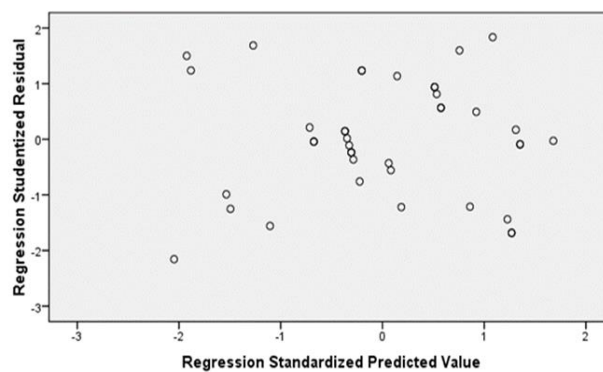
Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,789	4,023		,942	,354		
	Kompensasi	,424	,168	,408	2,527	,017	,437	2,288
	Fasilitas Kerja	,906	,305	,540	3,966	,006	,344	2,908
	Lingkungan Kerja	,205	,134	,221	2,785	,038	,477	2,095

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola yang jelas dari titik-titik tersebut atau penyebaran titik-titik terjadi disemua wilayah dan tidak terpusat di satu bidang sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki adanya gejala heteroskedastisitas didalam data penelitian.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3,789	4,023		,942	,354		
	Kompensasi	,424	,168	,408	2,527	,017	,437	2,288
	Fasilitas Kerja	,906	,305	,540	3,966	,006	,344	2,908
	Lingkungan Kerja	,205	,134	,221	2,785	,038	,477	2,095

Sumber: *output SPSS.29 dari data primer (2023)*

Model persamaan regresi di atas dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 3.789 + 0.424 X_1 + 0.906 X_2 + 0.205 X_3 + 4.023$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan tersebut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.789 atau hasilnya ada maka, apabila terjadi kenaikan atau penurunan dari masing-masing variabel maka nilai konstanta akan bernilai tetap.
- 2) Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) adalah 0.424 yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel kompensasi sebesar 0.424 maka nilai variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.424.
- 3) Nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X_2) adalah 0.906 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel fasilitas kerja sebesar 0.906 maka nilai variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.906.
- 4) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0.205 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0.205 maka nilai variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.205.

2. Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.766	1.405

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Berdasarkan tabel model summary di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R Square adalah 0.790 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 79% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 21% (100% - 79%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak disebutkan didalam penelitian ini.

A. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berikut penjelasan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,789	4,023		,942	,354		
	Kompensasi	,424	,168	,408	2,527	,017	,437	2,288
	Fasilitas Kerja	,906	,305	,540	3,966	,006	,344	2,908
	Lingkungan Kerja	,205	,134	,221	2,785	,038	,477	2,095

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

1) Variabel Kompensasi

Nilai signifikansi dari variabel kompensasi (X1) adalah 0.017 atau kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak H_a diterima.

2) Variabel Fasilitas Kerja

Nilai signifikansi dari variabel fasilitas kerja (X2) adalah 0.006 atau kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak H_a diterima.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0.038 atau kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya H_0 ditolak H_a diterima.

2. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- Jika signifikan $F >$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jika signifikan $F <$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,471	3	64,490	32,667	,000 ^b
	Residual	51,329	26	1,974		
	Total	244,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 ANOVA di atas nilai signifikansi adalah 0.000 atau kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka berdasarkan hasil uji tersebut H_0 ditolak H_a diterima.

B. Pembahasan

Pembahasan ditujukan pada upaya untuk menjawab permasalahan utama dalam penelitian ini yaitu “kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan oleh peneliti pada kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas pada kompensasi sebesar 0.017 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yaitu 0.05 dengan nilai koefisien beta 0.408. Maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari sebuah kompensasi dari perusahaan. Kompensasi dari sebuah perusahaan menjadi faktor penting bagi karyawan karena kompensasi yang diterima adalah faktor utama bagi seorang karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan, dari kompensasi itu sendiri perusahaan akan mendapat karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor. Apabila seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tidak puas dengan gaji yang diberikan maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang mana perusahaan baru dapat menawarkan gaji yang lebih tinggi dari perusahaan sebelumnya. Hal ini termasuk kedalam hal yang berbahaya apabila perusahaan baru merekrut karyawan yang merasa tidak puas dengan pemberian gaji karena dengan diterimanya karyawan bekerja di perusahaan baru tidak menutup kemungkinan karyawan akan membocorkan rahasia perusahaan sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Purnawati et al (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Bali Negara.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan oleh peneliti pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas pada kompensasi sebesar 0.006 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yaitu 0.05 dengan nilai koefisien beta 0.540. Maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau dapat memberikan kemudahan untuk menjalankan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja. Fasilitas yang lengkap akan mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan yaitu bertujuan untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpangan menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal serta meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) yang mengatakan bahwa bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan oleh peneliti pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas pada kompensasi sebesar 0.038 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi yaitu 0.05 dengan nilai koefisien beta 0.221. Maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Didalam perusahaan lingkungan kerja akan mengalami perubahan baik internal maupun eksternal. Sehingga karyawan harus mampu untuk beradaptasi dan bertahan hidup serta mampu menyesuaikan diri didalam perusahaan. Setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja akan membawa dampak tersendiri bagi karyawan. Perubahan lingkungan yang kondusif atau positif akan memberi dampak yang baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman tenang dan aman sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan memberikan hasil yang optimal dan akan bekerja secara efisien dan kondusif serta merasa nyaman pada lingkungan perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak terhadap emosional karyawan karena karyawan merasa bahwa dirinya tidak aman dan nyaman berada dilingkungan tersebut sehingga hasil produksi yang dihasilkan tidak optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suragih et al (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD. Muncul Agung.

4. Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parial hal ini telah terbukti. Hasil uji-f diperoleh signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (8) menyimpulkan bahwa kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indonesia Makmur Kediri.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: “pengaruh pemberian Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. AL Mubarakah Pare” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare.
4. Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. AL Mubarakah Pare.

SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam adanya hasil penelitian ini diharapkan UD. AL Mubarakah Pare dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, diharapkan bagi pihak perusahaan selalu memperhatikan tentang pemberian kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang baik karena jika kurang diperhatikan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain atau dengan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

1. Yosepa H, Samsudin A, Ramdan AM. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *J Ilmu Manaj.* 2020;8(3):742.
2. Zulkarnain D, Gah R, Jaya T, Makassar K, Selatan S. PEGARUH KOMPOTENSI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BINA SAN PRIMA MAKASSAR. 2021;1(1):1–13.
3. Fauzi H. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan UD Putra TS Kabupaten Majalengka). *Entrep J Bisnis Manaj dan Kewirausahaan.* 2020;1(1):57–71.
4. Purnawati EB, Heryanda KK, Rahmawati PI. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek J Manaj dan Bisnis.* 2020;1(2):41.

-
5. Nurhadian AF. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Maj Bisnis IPTEK*. 2019;12(1):1–9.
 6. Suragih bambang ermansyah, Wahdini N, Damanik debby hernita. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Stindo Prof*. 2019;5:158–67.
 7. Khairizah A, Noor I, Suprpto A. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *J Adm Publik*. 2018;3(7):1268–72.
 8. Wijaya O, Astuti indah yuni, Kurniawati E. Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. *indonesia makmur kediri*. 2022;

