

## KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL DI PT INTI MAJU CEMERLANG

Bramasta Aldi Lubis<sup>1\*</sup>, Diah Ayu Septi Fauji<sup>2</sup>, Rino Sardanto<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[bramastaa46@gmail.com](mailto:bramastaa46@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

### **Abstract**

*This study aims to examine the influence of compensation, work environment, and internal communication on employee performance at PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. Using a quantitative approach with a causal research design, data were collected through questionnaires distributed to 95 respondents selected via simple random sampling from a population of 125 employees. The data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results show that all three independent variables have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that 60.1% of the variance in performance is explained by the model. The novelty of this study lies in the simultaneous testing of these three variables in a medium-scale manufacturing company, providing empirical contributions to human resource management practices.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Internal Communication, Employee Performance, Manufacturing

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 95 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari populasi sebanyak 125 karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 60,1% menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengujian empiris tiga variabel dalam satu model di perusahaan manufaktur skala menengah, yang masih jarang diteliti secara bersamaan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, Manufaktur

## PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya [1]. Selain itu, kinerja yang baik adalah langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Karyawan yang berkinerja tinggi mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui tugas yang efektif dan produktif, sementara kinerja rendah dapat menghambat perkembangan organisasi dan menyebabkan kerugian [2]. Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi, baik di sektor industri, jasa, maupun pariwisata.

PT Inti Maju Cemerlang (PT IMC) adalah perusahaan industri yang bergerak di bidang produksi kontainer dan maket kontainer. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi sebesar 50 unit kontainer per bulan, dengan bahan baku utama berupa plat besi, CNP, UNP, dan holo. Produk utama PT IMC adalah kontainer jenis Open Top, yang dirancang khusus untuk kebutuhan pengangkutan curah batu bara. Meskipun perusahaan telah menunjukkan komitmen dalam menjalankan operasionalnya, masih terdapat beberapa dinamika internal yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Berdasarkan hasil observasi, teridentifikasi adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek kepuasan karyawan terhadap kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, serta efektivitas komunikasi internal. Hal-hal tersebut diperkirakan turut memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja Karyawan adalah representasi dari keadaan keseluruhan suatu objek dari waktu ke waktu, hasil atau kinerja yang

dipengaruhi oleh aktivitas objek saat menggunakan sumber daya [3]. Tujuan kinerja karyawan adalah untuk memastikan bahwa kegiatan kerja individu sejalan dengan tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas kerja, serta memberi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, dan kompensasi [4]. Kinerja Karyawan di PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal. Penilaian kinerja sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena melalui penilaian tersebut, pimpinan organisasi dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan [5]. Penelitian terdahulu yang menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, penerapan kompensasi yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan [6].

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Terdapat keluhan dari sejumlah karyawan terkait ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Ketidaksesuaian ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan mereka di mata rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat [7]. Selain itu, kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki peran penting karena mencerminkan hasil kerja yang berdampak pada kehidupan pribadi dan sosial karyawan [8]. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan [9]. Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. GTT Kediri menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan pentingnya pemberian kompensasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut [10].

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Di PT IMC, beberapa area produksi terpantau memiliki kondisi fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang panas, ventilasi kurang optimal, serta pencahayaan yang tidak merata. Selain itu, dinamika sosial antar karyawan di beberapa divisi menunjukkan adanya konflik kecil yang belum tertangani dengan baik. Lingkungan kerja yang demikian dapat menimbulkan stres dan kelelahan, serta menurunkan semangat kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam perusahaan karena meskipun tidak terlibat langsung dalam proses kerja, lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan yang menjalankan tugasnya [11]. Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan sosial dan emosional antar karyawan, berperan penting dalam mendukung kinerja dan menciptakan suasana kerja yang positif [12]. Tujuan Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat [13]. Penelitian terdahulu yang mengamati Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sari Daun Nganjuk, menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berdampak positif bagi kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan yang tidak memadai akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan [14].

Komunikasi Internal juga menjadi persoalan penting di PT IMC. Berdasarkan observasi di perusahaan, ditemukan bahwa arus informasi antara manajemen dan staf pelaksana seringkali tidak tersampaikan secara jelas dan lengkap. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas, kesalahan dalam proses produksi, serta keterlambatan pengambilan keputusan. Komunikasi internal berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif [15]. Tujuannya adalah untuk memfasilitasi aliran informasi yang efektif, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi [16]. Dalam lingkungan internal, manajemen komunikasi membantu membangun budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan keterlibatan karyawan [17]. Penelitian terdahulu yang menganalisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Polowijo Kediri, menyimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan [18].

Ketiga permasalahan utama yang dihadapi PT IMC, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal, menunjukkan adanya isu mendasar yang perlu diperbaiki agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang tidak konsisten.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan melalui studi di CV. Berkah Tani Jaya Kabupaten Kediri, PT Subur Arum Makmur, dan PT Maxiar Indosurya [19–21]. Sementara itu, terdapat pula penelitian lain yang menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada studi tentang generasi milenial, PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, serta organisasi dengan fokus pada disiplin dan kepuasan kerja [22–24].

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri, studi di PT FIF Group Manado, serta analisis terhadap lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Punggelan, Kabupaten Banjarnegara [25–27]. Sementara itu, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan pada studi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, PT ABC Persada, dan PT Jordan Bakery Tomohon [28–30].

Hal serupa juga terjadi pada variabel komunikasi internal, di mana sebagian studi menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut terlihat pada penelitian di PT JBA Indonesia Pekanbaru, PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, serta studi lain yang secara khusus meneliti pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan [15,31,32]. Namun, studi lain menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari komunikasi internal terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di Golden City Bekasi, pegawai instansi pemerintah, serta pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan [33–35].

Perbedaan hasil antara penelitian ini dan studi sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Ketidakkonsistenan temuan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan memberikan bukti empiris di sektor manufaktur, khususnya pada PT Inti Maju Cemerlang, bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo. Model penelitian ini dibangun dengan mengaitkan tiga variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi internal ( $X_3$ ), terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo yang berjumlah 125 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 95 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata tertentu dalam populasi.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Sebelum digunakan untuk pengambilan data utama, dilakukan uji coba instrumen (*try out*) terhadap 30 responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item pertanyaan.

Sebelum digunakan untuk pengambilan data utama, dilakukan uji coba instrumen (*try out*) terhadap 30 responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item pertanyaan. Kriteria validitas didasarkan pada nilai  $r$  tabel dengan derajat kebebasan ( $df = n - 2 = 28$ ). Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), nilai  $r$  tabel adalah 0,374. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung  $\geq 0,374$ , sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan hasil bahwa seluruh item pada masing-masing variabel menunjukkan nilai alpha lebih dari 0,7. Nilai reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah: kompensasi (0,928), lingkungan kerja (0,932), komunikasi internal (0,928), dan kinerja karyawan (0,966), yang berarti bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan layak digunakan.

Proses analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing variabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Setelah data memenuhi asumsi regresi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji besarnya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  (untuk pengaruh parsial) dan uji  $F$  (untuk pengaruh simultan). Sementara itu, koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

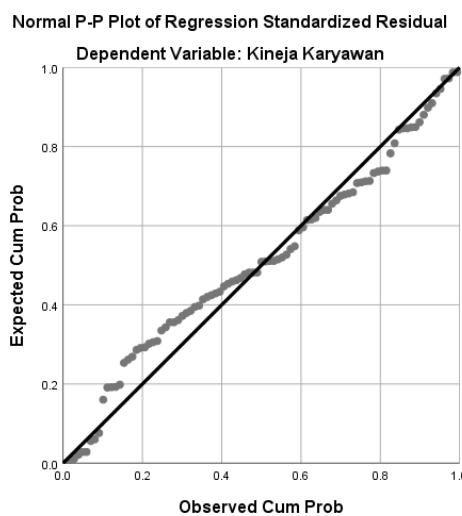
### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan kecenderungan jawaban mereka terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas berasal dari jabatan Karyawan Fiter (36,8%), disusul oleh Karyawan Welder dan Helper masing-masing 24,2%, sementara jabatan administratif seperti Staf Keuangan, Gudang, dan Produksi hanya mencakup sebagian kecil. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yaitu 25–34 tahun (42,1%) dan 35–44 tahun (33,7%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (53,7%), diikuti oleh lulusan D3 (35,8%) dan S1 (10,5%). Secara gender, responden didominasi oleh laki-laki (85,3%).

Sementara itu, distribusi jawaban terhadap item-item pernyataan menunjukkan kecenderungan yang relatif positif. Pada variabel kompensasi, sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju, menandakan persepsi positif terhadap kompensasi yang diterima. Hal serupa juga terlihat pada variabel lingkungan kerja, di mana mayoritas responden menilai kondisi kerja cukup mendukung dan nyaman. Pada variabel komunikasi internal, proporsi jawaban setuju dan sangat setuju juga tinggi, mengindikasikan bahwa arus informasi dinilai cukup efektif. Terakhir, pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden memberikan penilaian positif, yang mencerminkan bahwa kinerja mereka dipandang baik oleh sesama rekan kerja. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif memperlihatkan respons yang cenderung positif terhadap keempat variabel yang diteliti.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi linier berganda. Uji ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

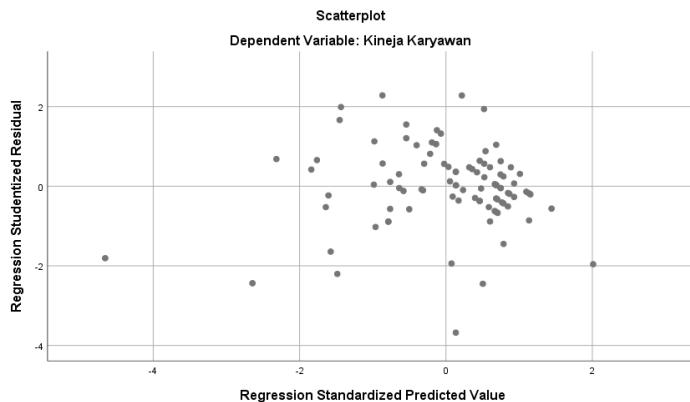


Sumber: Output SPSS 25

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot**

Uji Normalitas dilakukan menggunakan grafik P-P Plot. Hasil grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitarnya, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Secara rinci, variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,800 dengan VIF 1,250; variabel lingkungan kerja memiliki tolerance 0,563 dan VIF 1,776; sedangkan komunikasi internal menunjukkan nilai tolerance 0,569 dan VIF 1,758. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga asumsi multikolinearitas dinyatakan terpenuhi.



Sumber: Output SPSS 25

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebar pada grafik scatterplot. Hasilnya menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson menghasilkan angka sebesar 1,644. Nilai ini berada di antara batas bawah ( $d_L = 1,57$ ) dan batas atas ( $d_U = 1,75$ ), sehingga tidak dapat disimpulkan secara pasti ada atau tidaknya autokorelasi. Namun, karena nilai tersebut mendekati angka 2, maka autokorelasi dalam model diperkirakan sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,273 + 0,517X_1 + 0,296X_2 + 0,585X_3$$

Dalam persamaan tersebut,  $Y$  merupakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan  $X_1$  adalah kompensasi,  $X_2$  adalah lingkungan kerja, dan  $X_3$  adalah komunikasi internal sebagai variabel independen. Nilai konstanta sebesar 7,273 menunjukkan bahwa apabila kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal diasumsikan tidak memiliki pengaruh (bernilai nol), maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 7,273 satuan.

Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,517 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan.

Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,296 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja, dengan kompensasi dan komunikasi internal konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,296 satuan.

Adapun komunikasi internal memiliki koefisien regresi sebesar 0,585, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi internal, dengan variabel lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,585 satuan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana komunikasi internal merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar dalam model regresi ini.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran penting dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output dari program SPSS 25, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,601. Nilai ini menunjukkan bahwa 60,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model, yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi

internal. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini. Variabel-variabel di luar model tersebut bisa berasal dari faktor-faktor eksternal maupun internal lainnya, seperti kepemimpinan, motivasi individu, budaya organisasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan aspek psikologis karyawan. Oleh karena itu, meskipun model ini sudah mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja karyawan, tidak menutup kemungkinan adanya variabel lain yang juga berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, yang dapat dijadikan fokus pada penelitian lanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya tetap harus ditafsirkan secara hati-hati dengan mempertimbangkan adanya kontribusi variabel lain di luar model.

### **Uji Hipotesis**

Berdasarkan uji t (uji secara parsial) dengan program SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,273	3,060		2,377	0,020
Kompensasi	0,517	0,091	0,420	5,673	0,000
Lingkungan Kerja	0,296	0,141	0,185	2,094	0,039
Komunikasi Internal	0,585	0,146	0,353	4,013	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,673, yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,662. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Nilai thitung yang diperoleh adalah 2,094, lebih besar dari ttabel sebesar 1,662, dan nilai sig-nya adalah 0,039, yang masih berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 kembali ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel ketiga, yaitu komunikasi internal (X3), juga memberikan hasil yang signifikan. Nilai thitung sebesar 4,013 lebih tinggi dari ttabel sebesar 1,662, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, jauh di bawah batas 0,05. Maka H0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, proses penyampaian informasi yang baik, keterbukaan antar atasan dan bawahan, serta kelancaran arus komunikasi dalam organisasi turut memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen dalam model ini, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal, memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan.

Berdasarkan uji F (uji secara simultan) dengan program SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1223,495	3	407,832	45,597	.000 <sup>b</sup>
Residual	813,936	91	8,944		
Total	2037,432	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 25

Fhitung = 45,597 > Ftabel 2,70 dan sig. = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak, artinya secara bersama – sama Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,673 > ttabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,315, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada aspek kompensasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan PT Inti Maju Cemerlang merespons positif terhadap pemberian upah, insentif, dan fasilitas kerja yang dianggap mencerminkan penghargaan atas kontribusi mereka. Ketika kompensasi yang diterima sejalan dengan beban kerja, motivasi dan tanggung jawab kerja karyawan meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10,21,36].

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo**

Lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,094 > ttabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,039 < 0,05, yang berarti H<sub>0</sub> ditolak. Koefisien regresi sebesar 0,274 memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti ventilasi, pencahayaan, suasana kerja, serta hubungan antar rekan kerja yang baik, menjadi komponen penting dalam menciptakan kenyamanan. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis akan bekerja lebih fokus dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14,37,38].

#### **Pengaruh Komunikasi Internal secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo**

Komunikasi internal (X3) memiliki nilai thitung sebesar 4,013 > ttabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,367 mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik berdampak nyata pada peningkatan kinerja. Komunikasi yang efektif, baik vertikal maupun horizontal, mendorong pemahaman tugas yang lebih jelas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan responsif memperkecil kesalahpahaman dan mendorong kerja tim yang lebih solid. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18,39,31].

#### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Maju Cemerlang Sidoarjo**

Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 45,597 > Ftabel 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak. Artinya, secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,601 menunjukkan bahwa 60,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu, yang menemukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, baik secara parsial maupun simultan, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi yang adil dan sesuai mendorong peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas, serta komunikasi internal yang efektif membantu memperjelas tugas dan membangun kolaborasi antar tim. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan, yaitu sebesar 60,1%.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal sebagai faktor-faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Secara teoritis, hasil penelitian ini turut menambah khasanah literatur empiris dalam bidang MSDM, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Dari sisi praktis, hasil ini menjadi dasar penting bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan, terutama dalam memperbaiki sistem kompensasi yang transparan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan membangun komunikasi organisasi yang terbuka dan terstruktur.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang digunakan, yang hanya mencakup tiga aspek utama. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel, misalnya dengan memasukkan unsur motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi, yang juga diyakini turut memengaruhi kinerja. Selain itu, penggunaan pendekatan analisis yang lebih kompleks seperti uji mediasi dan moderasi dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya diharapkan lebih komprehensif dan aplikatif dalam pengembangan strategi sumber daya manusia di berbagai sektor.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin MB, Adolfini, Pandowo M. Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2020;8:31–40.
- [2] Gerung CJ, Dotulong LOH, Raintung MC. Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2022;10:418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>.
- [3] Asmike M, Sari PO. Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). vol. 3. Madiun: UNIPMA PRESS; 2022.
- [4] Setyawasih R, Rustandi, Ningsih LK, Sitompul P, Dewi SR, Hehamahua A, et al. Human Capital Management. 2023.
- [5] Arthabawan IW. Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). J Kaji Ekon Dan Bisnis 2017;10:195–204.
- [6] Utami NMS, Valentina PM, Andika AW. Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung Ni 2025;02.
- [7] Syafitri HI. Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank BRI Kantor Cabang Jember 2023.
- [8] Setyawati Y. Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. J Ilmu Manaj Dan Akunt 2020;8:123–30.
- [9] Zunaidah, Susetyo D, Hadriji MI. Kompensasi. Sustain 2020;11:1–14.
- [10] Janah SF, Bhirawa SWS. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. GTT KEDIRI. Simp Manaj Dan Bisnis Prodi Manaj FEB UNP Kediri 2022:663–70.
- [11] Khaeruman, Marnisah L, Idrus S, Irawati L, Farradia Y, Erwantiningsih E, et al. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang Banten: CV. AA. RIZKY; 2021.
- [12] Winarsih W, Veronica A, Efidiyana E. Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. J Manaj Dan Investasi 2020;2:181–91. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5272>.
- [13] Enny M. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Surabaya: UBHARA Manajemen Press; 2019.
- [14] Saputra DH, Bhirawa SWS, Meilina R. Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sari Daun Nganjuk. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntasi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2022:1080–5.
- [15] Waru APDT, Andriani R, Janah Y. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. J Mhs Kreat

- 2024;1:34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>.
- [16] Ahmadi, Lestari MA. *Manajemen Komunikasi organisasi Perspektif Barat & Islam*. Bekasi: K-Media; 2023.
- [17] Fardiansyah H, Dirgantari AS, Rizkia ND, Mumtazah F, Ratih SD, Sanmas M, et al. *Manajemen Komunikasi*. vol. 2. Bandung: Widina Media Utama; 2023.
- [18] Bramanta VR, Sumantri BA, Leksono PY. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akunt Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2022;7:663–9.
- [19] Alifiano AB, Soedjoko DKH. Determinan kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan CV. Berkah Tani Jaya Kabupaten Kediri. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntasi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2020;176–81.
- [20] Pandia TUBS. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. Skripsi 2021:134.
- [21] Pangestu W, Masman RR. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. J Manajerial Dan Kewirausahaan 2023;5:790–6. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>.
- [22] Febriani L, Setia S. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. J Manaj STIE Muhammadiyah Palopo 2023;9:194. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>.
- [23] Wijaya PH, Widayati CC, Kusuma SH. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Manag J Ilmu Manaj 2019;2:144. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2567>.
- [24] Agus S, Nelwan OS, Uhing Y. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. J EMBA 2023;11:395–404.
- [25] Rosalinda NA, Subagyo, Bhirawa SWS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kediri. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akunt Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2022;7:876–83.
- [26] Ahmad Y., Tewal B., Taroreh RN. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt 2019;7:2303–1174.
- [27] Dewi SA, Trihudiyatmanto M. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). Kaos GL Derg 2020;8:147–54.
- [28] Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. J Ekon Bisnis Dan Manaj 2023;2:27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.575>.
- [29] Sarip S, Mustangin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. J Manaj Divers 2023;3:95–111.
- [30] Warongan BU., Dotulong LO., Lumintang GG. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. J EMBA 2022;10:963–72.
- [31] Mukarim N. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jba Indonesia Pekanbaru 2021.
- [32] Rasyid RD. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Is 2015.
- [33] Utami DT, Khan MA, Bukhari E. Pengaruh Peran Komunikasi Internal, Kepemimpinan Situasional, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Golden City Bekasi. J Rumpun ... 2024;1:806–13.
- [34] Kurniasih. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. J Manag Rev 2021;5:633–8.
- [35] Karina K. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia TBK, Witel MedaN 2022.
- [36] Fauzan A. Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. J Ilm MEA 2022;6:1860–80.
- [37] Afrianti A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Skripsi 2020.
- [38] Septianingsih R. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT X Cabang Semarang.

- Pharmacogn Mag 2021;75:399–405.
- [39] Prabawani I, Kusumawati R, Miranda A. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. J Mhs Kreat 2023;1:34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>.
- [40] Indriyani KV. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Di Cv Untung Collection Ungaran ) 2020;2507:1–9.
- [41] Fajar F. Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan universitas widyatama. J Ilmu Manaj 2019;13:24–8.