

## Analisis Peran Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Migas Nasional

Abdurohim<sup>1</sup> Muhammad Asir<sup>2</sup> Filus Raraga<sup>3</sup> Abdul Rasyid<sup>4</sup> Balthasar Malindar<sup>5</sup>

Universitas Jendral Ahmad Yani<sup>1</sup>

Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar<sup>2</sup>

Universitas Halmahera<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo<sup>4</sup>

Universitas Lelemuku Saumlaki<sup>5</sup>

Email: [abdurrohim@mn.unjani.ac.id](mailto:abdurrohim@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 karyawan. Berdasarkan Teknik sampel jenuh, maka sampel penelitian ini berjumlah 58 Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan menguji uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, uji linier berganda yang meliputi dari pengujian t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyebutkan jika variabel kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan atau pengolaan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dan juga motivasi karyawan tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber perusahaan tersebut dan juga memotivasi karyawan tersebut dalam berkerja di perusahaan. Selain itu pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di luar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain lain.

Di era globalisasi ini dalam rangka persaingan dunia usaha perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya tersebut, agar perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda

dunia akhir-akhir ini. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Fachreza et al., 2018) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan banyak dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Menurut (Venkatesh & Davis, 2000) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut penelitian oleh (Fauzan & Sary, 2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi penelitian oleh (Irawati, 2018) mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawannya itu pelatihan kerja. Pelatihan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan melatih bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan pelatihan kerjadan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Dengan demikian, semakin tinggi pelatihan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan menurut Dessler adalah "proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009). Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266). Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja.

Menurut Sedrmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan

bawahan. Menurut penelitian yang telah dilakukan Ali Akbar (2007), mengenai sistem automatic music emotion classification menyatakan bahwa musik berkaitan erat dengan psikologi manusia. Kenyataan bahwa dapat terkait 3 emosi atau mood tertentu adalah fakta yang umum diketahui dan tidak dapat dibantah. Peneliti-peneliti experimental memperkuat pernyataan ini.

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dengan demikian, semakin baik penerapan pengembangan karir di perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Watimena,2007).

## **METODE PENELITIAN**

Model konseptual penelitian ini merupakan sebuah gambaran model dari penelitian ini. Peneliti menggunakan tiga variabel independen yaitu, kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja. Variabel dependen pada penelitian ini menggunakan adalah kinerja karyawan. Semua variabel ini diukur melalui indikator yang ada pada setiap variabel. Menurut Nopianto (2016) kompensasi adalah sebuah hal rumit, karena melibatkan banyak elemen dasar seperti kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas. Pelatihan ialah sebuah kegiatan positif yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pelatihan memberikan bantuan dalam memahami ilmu baru, meningkatnya keterampilan diri, respon, dan sikap baik guna mencapai target organisasi Ramadhan (2020). Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitaran pegawai ini mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya Mahawira (2020). Schultz & Schultz dalam Putri (2020) sebuah kondisi yang berkaitan dengan tempat kerja karyawan dan memiliki dampak psikologis bagi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja keseluruhan sesuatu yang ada di berbagai penjurur karyawan, mau itu bersifat fisik atau non fisik dan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Notoatmodjo dalam Rohmah (2018) kompensasi semua hal yang didapatkan oleh karyawan dari hasil kerjanya. Masalah kompensasi adalah hal yang kompleks, tapi yang penting dan berguna bagi kepentingan bersama. Kompensasi diberikan berdasarkan dasar rasional dan logis. Indikator Kompensasi Rohmah (2018) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kompensasi sebagai berikut: Gaji, Insentif, Tunjangan. Pelatihan ialah sebuah kegiatan positif yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pelatihan memberikan bantuan dalam memahami ilmu baru, meningkatnya keterampilan diri, respon, dan sikap baik guna mencapai target organisasi Ramadhan (2020). Rivai dan Sagala dalam Ramadhan (2020), memaparkan indikator pelatihan yakni: Kualitas materi pelatihan, Kualitas metode pelatihan, Kualitas instruktur pelatihan, Kualitas peserta pelatihan. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitaran pegawai ini mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya Mahawira (2020). Indikator lingkungan kerja dirujuk dari Putri (2020) yakni: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja.

Kinerja karyawan ialah hasil jerih payah yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas pada karyawan didalam menjalankan job desknya. Andriani (2020) memberika acuan berupa indicator kinerja karyawan yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian. Menurut Nopianto (2016) kompensasi adalah sebuah hal rumit, karena melibatkan banyak elemen dasar seperti kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil keringatnya dibayar dengan harga yang pantas. Dengan adanya kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih giat. Target yang direncanakan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan bisa memberikan kompesani ke karyawan yang telah berkontribusi besar dalam megerakan roda perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan tidak lepas dari kompensasi yang telah di berikan kepada karyawanya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik. Studi yang serupa dengan studi ini yakni dari Hilmawan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Hamdani (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawa, sehingga hipotesis yang dipakai dalam studi ini adalah: H1: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan ialah sebuah kegiatan positif yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pelatihan memberikan bantuan dalam memahami ilmu baru, meningkatnya keterampilan diri, respon, dan sikap baik guna mencapai target organisasi Ramadhan (2020). Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu sendiri. Menurut Wijaya (2019) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik berpartisipasi dalam berbagai pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.

Studi ini sudah didukung oleh studi dari Andriani (2020) yang mendapatkan hasil Pelatihan Kerja berdampak signifikan bagi Kinerja Karyawan. Namun studi oleh Nopianto (2016) menunjukkan hasil pelatihan tidak memiliki dampak signifikan bagi kinerja pegawai. Inkonsistensi hasil studi terdahulu tersebut membuat peneliti ingin mengkaji ulang hipotesis yang sama untuk membuktikan hasil apakah pelatihan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang dipakai dalam studi ini adalah H2: Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadapkinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitaran pegawai ini mempengaruhi dalam melaksanakan kerjanya Mahawira (2020). Schultz & Schultz dalam Putri (2020) sebuah kondisi yang berkaitan dengan temapt kerja karyawan dan memiliki dampak psikologis bagi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja keseluruhan sesuatu yang ada di berbagai penjuru karyawan, mau itu bersifat fisik atau non fisik dan berperan dalam

mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan peralatan maupun perlengkapan yang baik guna membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Situasi dan kondisi yang tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya.

Studi oleh Putri (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan akan tetapi studi oleh Nopianto (2016) memberikan hasil lingkungan kerja tidak memiliki dampak pada kinerja pegawai. Inkonsistensi hasil studi terdahulu tersebut membuat peneliti ingin mengkaji ulang hipotesis yang sama untuk membuktikan hasil apakah lingkungan kerja berdampak atau tidak bagi kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang dipakai dalam studi ini adalah: H3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas. Dengan adanya kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih giat. Target yang direncanakan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan bisa memberikan kompensasi ke karyawan yang telah berkontribusi besar dalam megerakan roda perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan tidak lepas dari kompensasi yang telah di berikan kepada karyawannya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik. Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan peralatan maupun perlengkapan yang baik guna membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Situasi dan kondisi yang tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya. Menurut Wijaya (2019) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasikerja yang baik berpartisipasi dalam berbagai pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan. H4: Terdapat pengaruh antara kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sinergy Utama Raya. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari kuesioner yang disebar. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Sinergy Utama Raya sebanyak 58 orang. Waktu

yang digunakan untuk menyebar kuesioner sampai terkumpul adalah kurang lebih 2 minggu, yang dimulai dari tanggal 5 Juni sampai dengan 20 Juni. Jumlah kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 58 eksemplar yang sesuai dengan jumlah sampel. sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel Y, yaitu: (1) Kualitas memiliki rerata 4; (2) Kuantitas memiliki rerata 4,3; (3) Ketepatan waktu memiliki rerata 4,5; (4) Efektivitas memiliki rerata 4,1; (5) Kemandirian memiliki rerata 4,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Ketepatan waktu sebanyak 4,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sinergy Utama Raya memiliki ketepatan waktu yang tinggi. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah kualitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan PT Sinergy Utama Raya masih harus lebih ditingkatkan.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel X1, yaitu: (1) Gaji memiliki rerata 13,1; (2) Insentif memiliki rerata 4,05; (3) Tunjangan memiliki rerata 17,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Tunjangan sebanyak 17,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan untuk karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah diberikan sesuai harapan karyawan. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Insentif. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya kurang sebanding dengan kinerja karyawan.

Data Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel X2, yaitu: (1) Kualitas materi pelatihan memiliki rerata 4,5; (2) Kualitas metode pelatihan memiliki rerata 8,8; (3) Kualitas instruktur pelatihan memiliki rerata 4,3; (4) Kualitas peserta pelatihan memiliki rerata 4,4. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Kualitas metode pelatihan sebanyak 8,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas metode pelatihan untuk karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah diberikan sesuai keperluan terciptanya SDM yang berkualitas. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Kualitas instruktur pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas instruktur pelatihan untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya kurang cakap dalam memberikan pelatihan.

Data Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada semua pernyataan, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan cukup tinggi. Rata-rata jawaban sangat setuju dan setuju dari masing-masing indikator dari variabel X1, yaitu: (1) suasana kerja memiliki rerata 8,3; (2) Hubungan dengan rekan kerja memiliki rerata 8,6; (3) Tersedianya fasilitas kerja memiliki rerata 8,1. Indikator dengan rata-rata jawaban tertinggi yakni Hubungan dengan rekan sebanyak 8,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hubungan dengan rekan antar karyawan pada PT Sinergy Utama Raya sudah sudah terjalin dengan sangat baik. Indikator dengan rata-rata jawaban terendah ialah Tersedianya fasilitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja untuk karyawan PT Sinergy Utama Raya masih kurang untuk bisa menunjang kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan hasil yang didapat adalah nilai Sig. sebesar 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H1 diterima. Hasil tersebut sesuai dengan teori kompensasi Nopianto (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah hal rumit, karena melibatkan banyak elemen dasar seperti kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni dari Hilmawan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Hamdani (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi membuat kinerja karyawan meningkat karena karyawan akan merasa dihargai usaha lebihnya untuk perusahaan.

### **Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan hasil yang didapat menyatakan nilai Sig. sebesar 0,021 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel pelatihan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H2 diterima.

Hasil tersebut sesuai dengan teori bahwa pelatihan ialah sebuah kegiatan positif yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Pelatihan memberikan bantuan dalam memahami ilmu baru, meningkatnya keterampilan diri, respon, dan sikap baik guna mencapai target organisasi Ramadhan (2020). Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian oleh studi dari Andriani (2020) yang mendapatkan hasil Pelatihan Kerja berdampak signifikan bagi Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dalam pelatihan kerja para karyawan menjadi lebih dekat dengan karyawan lainnya dan juga dengan perusahaan sehingga karyawan menjadi baik dalam kerjanya.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan hasil yang didapat menyatakan nilai Sig. sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H3 diterima. Hasil tersebut sesuai dengan teori lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitaran pegawai ini mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya Mahawira (2020). Schultz & Schultz dalam Putri (2020) sebuah kondisi yang berkaitan dengan tempat kerja karyawan dan memiliki dampak psikologis bagi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja keseluruhan sesuatu yang ada di berbagai penjuru karyawan, mau itu bersifat fisik atau non fisik dan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian oleh Putri (2020) menunjukkan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan, studi lainnya dari Hamdani (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan dari jawaban

responden yang menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan jauh dari kebisingan membuat mereka semangat untuk bekerja sehingga hal tersebut meningkatkan kinerja mereka. Dukungan lingkungan kerja membuat karyawan semakin cepat dalam melakukan pekerjaannya.

### **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang didapat pada hasil uji t menyatakan nilai Sig. sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja mendukung hipotesis yang diajukan, maka H4 diterima. Kompensasi dapat dibuat dengan benar guna membuat kepuasan pada karyawan karena hasil kerjanya dibayar dengan harga yang pantas. Dengan adanya kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih giat. Target yang direncanakan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan bisa memberikan kompensasi ke karyawan yang telah berkontribusi besar dalam megerakan roda perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan tidak lepas dari kompensasi yang telah di berikan kepada karyawannya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik. Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan peralatan maupun perlengkapan yang baik guna membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Situasi dan kondisi yang tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya. Menurut Wijaya (2019) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasikerja yang baik berpartisipasi dalam berbagai pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.

### **KESIMPULAN**

Setelah dilakukan penyusunan proposal, perumusan hipotesis, penyebaran hipotesis, analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka didapat kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H1 diterima. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel kompensasi mendukung hipotesis yang diajukan, maka H2 diterima. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi pada kesimpulannya hasil uji t variabel lingkungan kerja

mendukung hipotesis yang diajukan, maka H3 diterima.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak PT Sinergi Utama Raya, antara lain: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, permasalahan, serta kinerja karyawan perusahaan PT Sinergi Utama Raya selama ini. Identifikasi mengenai berbagai kendala/permasalahan yang dihadapi perusahaan selama ini dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari. Untuk dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dengan lebih efektif, perusahaan PT Sinergi Utama Raya dapat lebih menekankan pada Pelatihan karyawan dan kenyamanan karyawan, sehingga terjadi peningkatan kinerja pada karyawan.

Perusahaan menaikkan insentif bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat lagi dan termotivasi dalam bekerja sehingga kualitas kerja yang diharapkan bisa dicapai dengan baik. Hal ini memberikan rasa kepercayaan pada karyawan serta membuat pendapat mereka ditampung dan berguna bagi perusahaan serta memberikan kesan bahwa karyawan ialah bagian dari perusahaan yang sangat berarti. Mengingat hasil penelitian yang memberikan hasil bahwa kualitas instruktur masih kurang baik dalam pelatihan karyawan. Jadi untuk lebih meningkatkan mutu dan kualitas pelatihan, maka disarankan agar instruktur pengajar yang didatangkan lebih diperhatikan lagi dengan menyesuaikan kebutuhan karyawan akan program pelatihan. Pelatihan kerja yang didampingi oleh instruktur yang lebih kompeten maka akan meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut. Selain itu, ada beberapa kekurangan yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan. Seperti fasilitas kerja yang kurang memadai memberikan kurangnya motivasi dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya memerhatikan dan memberikan dukungan fasilitas kerja yang baik seperti komputer yang mudah beroperasi sehingga tidak membatasi kerja karyawan. Dengan demikian karyawan tidak kesulitan dalam bekerja dan tidak terganggu kinerjanya karena fasilitas yang tidak lengkap dan tidak memadai. Hal ini berfungsi untuk membuat mereka menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal agar terhindar dari sanksi yang berlaku dalam perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun.
- Hamdani, N. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Rgsb Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(3), 046-055.
- Ilham, M. D., & Erni Rusyani, S. E. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuningan (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Studi Kualitatif (Edisi Revisi). In PT. Remaja Rosda Karya.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. *Costing: Journal Of Economic, Bussines And Accounting*, 2(1), 1-13.
- Permana, E. (2020). Pengaruh Status Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Surabaya Pusat (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).
- Putri, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt Bank Btn Syari'ah Kota Malang (Doctoral Dissertation,

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Ramadhan, I. P. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud. Keramik Kinasih Kota Probolinggo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Studi Kuantitatif Studi Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. In Metode Riset Studi Kuantitatif Studi Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen.