

The Influence of Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sahesa Permata Tangguh

Melfrianti Romauli Purba¹, Indah Damai Hati Laia², Sukma Jelita Berutu³, Jupianus Sitepu⁴

^{1,2,3}PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁴Universitas Quality, Indonesia

Email: melfriantiromaulipurba@unprimdn.ac.id; indahdamaihati02@gmail.com; sukmajelita167@gmail.com; jupianus.karona@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sahesa Permata Tangguh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan teknik purposive sampling untuk memilih 76 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 64,9% dalam menjelaskan variabilitas kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memberikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan furniture.

Keyword: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study investigates the influence of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT. Sahesa Permata Tangguh. A quantitative approach with an associative research design was used, employing purposive sampling to select 76 employees as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that the three independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance, accounting for 64.9% of the variability in performance. The study concludes that improving employee performance requires fair compensation, a supportive work environment, and enhanced job satisfaction. These findings are expected to serve as a reference for more effective human resource management in the furniture industry.

Keyword: Compensation; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance

Corresponding Author:

Melfrianti Romauli Purba,

Universitas Prima Indonesia,

Jl Sampul, No.3, Kelurahan Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota

Medan, Provinsi Sumatera Utara 20118, Indonesia

Email: melfriantiromaulipurba@unprimdn.ac.id



1. INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas operasi suatu perusahaan. Salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM adalah meningkatkan kinerja karyawan, kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antar faktor ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen SDM sekaligus implementasi kebijakan yang lebih efektif dalam perusahaan.

PT. Sahesa Permata Tangguh adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa outsourcing dan kontraktor, khususnya dalam industri furniture atau mebel. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kestabilan operasional, terutama setelah tahun 2019. Tantangan tersebut meliputi penurunan jumlah pesanan, terganggunya pasokan bahan baku, serta perubahan

permintaan pasar. Mengingat perusahaan tidak menyediakan data keuangan secara resmi, informasi mengenai kondisi ini diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara informal dengan beberapa karyawan.

Kompensasi merupakan aspek yang sangat sensitif dalam hubungan kerja. Beberapa karyawan PT. Sahesa Permata Tangguh, mengeluhkan bahwa gaji yang diterima berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) di Medan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di PT. Sahesa Permata Tangguh juga dinilai kurang memadai. Observasi menunjukkan bahwa area kerja memiliki kualitas udara yang buruk akibat debu kayu, suhu yang panas, serta sistem ventilasi yang tidak optimal.

Kepuasan kerja, yang merupakan refleksi dari perasaan karyawan terhadap peran, kondisi kerja, dan penghargaan yang diterima, kerap mengalami penurunan di perusahaan ini. Ketidakpuasan tersebut sering dikaitkan dengan sistem kompensasi yang rendah serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga membentuk siklus negatif yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berikut ini disajikan data perbandingan produktivitas dari lima perusahaan sejenis yang bergerak di bidang furnitur di Medan dan sekitarnya. Melalui data ini, dapat memberikan gambaran umum mengenai strategi perusahaan-perusahaan lain di sektor yang sama dalam menjaga pertumbuhan dan produktivitas melalui manajemen SDM yang stabil.

Tabel 1. Daftar Perusahaan di Medan dan Tingkat Produktivitas

No.	Nama Perusahaan	Tingkat Produktivitas
1	PT. Cahaya Bintang Medan Tbk	8–10% selama lima tahun terakhir
2	UD. Union Furniture	Estimasi pertumbuhan ekspor 7–9% per tahun sejak 2015
3	PT. Mitra Istana Furnindo	Estimasi pertumbuhan penjualan 5–7% per tahun
4	PT. Karya Furnindo Modern	Estimasi produktivitas 6–8% per tahun
5	Hazira Furniture	Estimasi pertumbuhan produksi 4–6% per tahun

PT. Cahaya Bintang Medan Tbk, yang berdiri sejak tahun 2012, Dalam hal pengelolaan SDM, perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif dengan rata-rata gaji di atas UMR, serta menyediakan fasilitas pelatihan, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja yang sehat serta aman. UD. Union Furniture, yang berdiri sejak 1980, Perusahaan ini berfokus pada pasar ekspor dan menjaga produktivitas dengan memberikan insentif berbasis pencapaian dan menyediakan lingkungan kerja yang cukup representatif. Selanjutnya, PT. Mitra Istana Furnindo yang didirikan pada tahun 2010, perusahaan ini menerapkan strategi kerja fleksibel serta fasilitas tunjangan karyawan seperti bonus dan asuransi kesehatan.

PT. Karya Furnindo Modern, berdiri sejak 1992, perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja yang cukup kompetitif dan memperhatikan kualitas lingkungan kerja, termasuk pengelolaan ventilasi dan pencahayaan yang baik di area produksi. Sementara itu, Hazira Furniture yang berdiri pada tahun 2000, perusahaan ini terus berupaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan pelatihan keterampilan dan fasilitas kesehatan dasar. Sistem kompensasi yang diterapkan menyesuaikan dengan kondisi pasar lokal, dengan fokus pada pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan sejenis di sektor furnitur mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dengan strategi manajemen SDM yang baik. Sementara itu, PT. Sahesa Permata Tangguh menghadapi penurunan kinerja, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh sistem kompensasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan.

2. LITERATURE REVIEW

A. *Kompensansi*

Menurut Herlina (2020:48), selain memberikan karyawan manfaat berupa uang dan non-uang sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, gaji berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan untuk mendorong dan memberi insentif kepada karyawan agar berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sari (2023:10), mencantumkan indikator kompensasi berikut: gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas.

B. *Lingkungan Kerja*

Menurut Saputra (2022:73), respon emosional seseorang terhadap aspek tertentu dalam pekerjaannya yang mungkin berdampak pada dirinya dan pekerjaannya selama ia bekerja disebut kepuasan kerja. Menurut Sari (2023:14), penanda lingkungan kerja meliputi suhu, kebersihan, keamanan, cahaya, dan ketenangan.

C. *Kepuasan Kerja*

Menurut Parasian & Adiputra (2021:925), keadaan emosional atau sentimen setiap karyawan tentang hasil kerja mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Menurut Azhari & Supriyatin (2020:8), faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan kemajuan, tunjangan, rekan kerja, tugas, dan kualitas komunikasi.

D. *Kinerja Karyawan*

Menurut Prasetyo & Marlina (2019:24), kinerja karyawan mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh pekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai penanda kinerja, Azhari dan Supriyatin

(Melfrianti Romauli Purba)

(2020:9) mencantumkan efisiensi dan efektivitas, tanggung jawab dan wewenang, pengendalian diri, dan inisiatif.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk observasi dan penyebaran kuesioner yang telah disiapkan di PT. Sahesa Permata Tangguh yang beralamat di Jl. Setia Luhur No.188, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Penelitian dimulai pada bulan Agustus 2024 dan berakhir setelah penelitian selesai.

Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan oleh Jaya (2020), sebagai penelitian yang menghasilkan temuan baru dengan menggunakan metode statistik atau pendekatan berbasis pengukuran lainnya. Menurut Jaya (2020), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan dapat digunakan untuk menjelaskan suatu gejala.

Peneliti memilih barang atau individu yang mempunyai ciri tertentu untuk diteliti dan dijadikan kesimpulan, menurut Sujarweni (2018), yang mengartikan populasi sebagai keseluruhan jumlah benda atau orang. Sebanyak 95 orang karyawan PT. SAHESA PERMATA TANGGUH menjadi populasi penelitian.

Salah satu ciri populasi yang dapat dijadikan objek penelitian adalah sampelnya, menurut Sujarweni (2018), jika suatu kelompok terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan, peneliti dapat memanfaatkan sampel yang dikumpulkan dari komunitas tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, personel, atau waktu. Untuk itu, diperlukan suatu pendekatan kuantitatif yang dapat membantu menentukan jumlah sampel secara tepat dan efisien salah satunya dengan rumus slovin. Menurut Nalendra, dkk (2021), rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah minimum sampel dalam penelitian, khususnya ketika karakteristik atau perilaku populasi belum diketahui secara pasti.

Metode yang digunakan meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Data kuantitatif adalah data yang diimplementasikan dalam penelitian ini. Menurut Jaya (2020), terdapat 2 sumber data sebagai berikut: (1). Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung kelapangan, melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. (2). Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari sumber lain yang sudah ada, seperti artikel, jurnal, buku, laporan, serta sumber lainnya.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

1) Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai manfaat berupa uang dan non-uang yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas jasa karyawan, serta sebagai sarana pemberi insentif untuk meningkatkan kinerja". Menurut: Herlina (2020:48).

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek fisik dan emosional yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan". Menurut: Saputra (2022:73).

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dari sejauh mana karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka". Menurut: Menurut Parasian & Adiputra (2021:925).

b. Variabel Independen

1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur dari tindakan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi". Menurut: Prasetyo & Marlina (2019:24).

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.724	0.226	Valid
	X1.2	0.698	0.226	Valid
	X1.3	0.75	0.226	Valid
	X1.4	0.656	0.226	Valid
	X1.5	0.742	0.226	Valid
	X1.6	0.742	0.226	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.648	0.226	Valid
	X2.2	0.752	0.226	Valid

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X2.3	0.678	0.226	Valid
	X2.4	0.7	0.226	Valid
	X2.5	0.748	0.226	Valid
	X2.6	0.692	0.226	Valid
	X3.1	0.687	0.226	Valid
	X3.2	0.711	0.226	Valid
	X3.3	0.723	0.226	Valid
	X3.4	0.695	0.226	Valid
	X3.5	0.73	0.226	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.6	0.669	0.226	Valid
	Y.1	0.688	0.226	Valid
	Y.2	0.758	0.226	Valid
	Y.3	0.744	0.226	Valid
	Y.4	0.728	0.226	Valid

Mengingat koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,226, tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item dianggap asli. Oleh karena itu, pernyataan tersebut tidak perlu diubah atau dihapus.

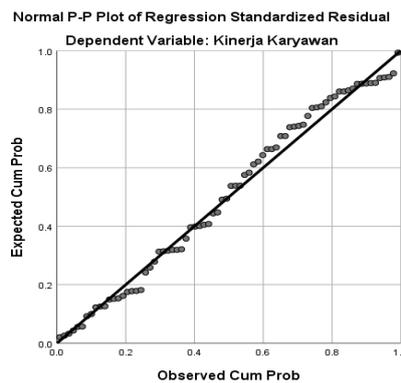
B. Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.813	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.795	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.794	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.705	Reliabel

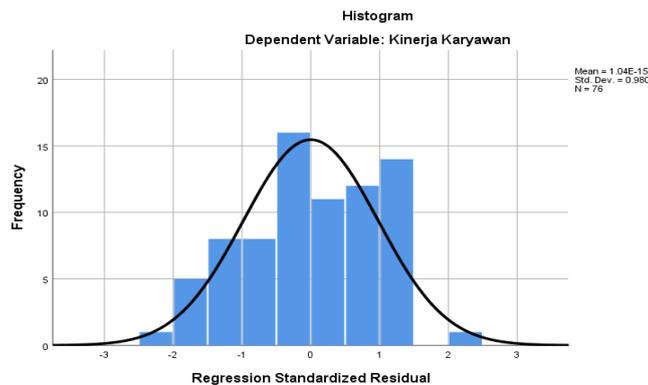
Tabel tersebut di atas menampilkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai di atas nilai alpha Cronbach sebesar 0,6 yang dapat digolongkan sebagai reliabilitas yang memuaskan.

C. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Plot Normalitas

Titik-titik data didistribusikan sepanjang garis diagonal dan biasanya mengikuti pola, seperti yang terlihat pada gambar terlampir. Hal ini membuktikan bahwa residual model regresi terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Histogram Normalitas

Berdasarkan grafik histogram di atas, terlihat pola distribusi data yang menyerupai bentuk lonceng, yang mengindikasikan bahwa data mengikuti distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73714784
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.072
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data terdistribusi normal, sebagaimana dibuktikan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tabel sebesar 0,200, melebihi dari 0,05.

D. Uji Multikolinearitas

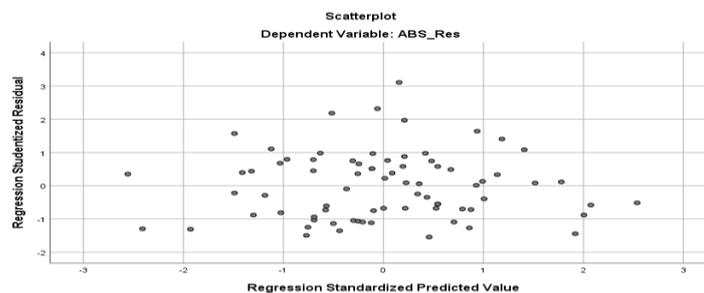
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.621	1.214		1.335	.186		
	Kompensasi	.205	.078	.315	2.617	.011	.336	2.972
	Lingkungan Kerja	.195	.078	.283	2.483	.015	.375	2.666
	Kepuasan Kerja	.193	.085	.282	2.286	.025	.320	3.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, karena nilai toleransinya sekitar 1 dan nilai VIF setiap variabel kurang dari 10,00.

E. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titiknya tersebar dan tidak memiliki pola yang jelas, seperti yang terlihat dari hasil scatterplot. Oleh karena itu, masalah heteroskedastisitas tidak ada.

F. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.621	1.214		1.335	.186		
	Kompensasi	.205	.078	.315	2.617	.011	.336	2.972
	Lingkungan Kerja	.195	.078	.283	2.483	.015	.375	2.666
	Kepuasan Kerja	.193	.085	.282	2.286	.025	.320	3.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 1.621$ menunjukkan bahwa jika nilai X_1 , X_2 dan X_3 tetap (tidak berubah), maka nilai konstanta Y sebesar 1.621.

2. $b_1 = 0.205$ menunjukkan bahwa, dengan asumsi nilai konstan X_2 dan X_3 tidak meningkat, Y akan tumbuh sebesar 0,205 jika nilai X_1 meningkat.
3. $b_2 = 0.195$ menunjukkan bahwa, dengan asumsi nilai konstan X_1 dan X_3 tidak meningkat, Y akan tumbuh sebesar 0,195 jika X_2 meningkat.
4. $b_3 = 0.193$ menunjukkan bahwa, dengan asumsi nilai konstan X_1 dan X_2 tidak meningkat, Y akan tumbuh sebesar 0,193 jika X_3 meningkat.

G. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis ini adalah untuk memastikan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.635	1.773
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Uji Koefisien Determinasi menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 atau 64,9%. Artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh sebesar 64,9% terhadap variabel Y dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

H. Uji Simultan (f)

Tabel 8. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.082	3	139.694	44.440	.000 ^b
	Residual	226.326	72	3.143		
	Total	645.408	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Tabel keluaran spss menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 44.440. Nilai F_{tabel} tersebut kemudian dicari. Hasilnya adalah 2,73 (sama dengan distribusi F_{tabel}) jika tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $N-k-1$, atau $76 - 3 - 1 = 72$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan gaji jika nilai F_{hitung} lebih tinggi dari nilai F_{tabel} , yaitu $44.440 > 2,73$, dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$.

I. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9. Uji T Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.621	1.214		1.335	.186		
	Kompensasi	.205	.078	.315	2.617	.011	.336	2.972
	Lingkungan Kerja	.195	.078	.283	2.483	.015	.375	2.666
	Kepuasan Kerja	.193	.085	.282	2.286	.025	.320	3.123
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

1. Diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,617 untuk kompensasi (X_1). Selanjutnya tentukan T_{tabel} . Setelah dilakukan pencarian $\alpha/2 = 0,05 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $N-k-1$ atau $76 - 3 - 1 = 72$, tabel distribusi T menghasilkan nilai T sekitar 1,993. Nilai T_{hitung} estimasi lebih besar dari T_{tabel} ($2,617 > 1,993$), dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,011 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.
2. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu 2,483. Kemudian cari T_{tabel} . T_{tabel} sebesar 1,993 dengan derajat kebebasan $N-k-1$, atau $76 - 3 - 1 = 72$, diperoleh dengan mencari tabel distribusi T pada $\alpha/2 = 0,05 = 0,025$. Mengingat bahwa T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} ($2,483 > 1,993$) dan nilai signifikansi (Sig.) adalah $0,015 < 0,05$, dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. 2,286 merupakan nilai Thitung Variabel Kepuasan Kerja (X3). Kemudian cari Ttabel. Ttabel adalah 1,993 ketika derajat kebebasan $N-k-1$, atau $76 - 3 - 1 = 72$, digunakan untuk menemukan tabel distribusi T pada $\alpha/2i = 0,05 = 0,025$. Nilai signifikansi (Sig.) adalah $0,025 < 0,05$, dan nilai Thitung lebih tinggi dari nilai Ttabel ($2,286 > 1,993$), yang menunjukkan hubunganyang signifikanantara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

J. Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Sahesa Permata Tangguh dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sahesa Permata Tangguh dipengaruhi secara signifikan oleh tiga faktor utama: kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. memiliki dampak langsung terhadap etos kerja dan motivasi karyawan. Uji T menyatakan nilai Thitung sebesar 2,617 yang lebih besar dari Ttabel 1,993, dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Ini menandakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan remunerasi, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Adapun hipotesis dari penelitian Syafnur (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Sejahtera Abadi, dengan nilai Thitung $5,563 > Ttabel 1,697$ dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan diperlukan untuk mendukung produktivitas tenaga kerja. Uji T menghasilkan nilai Thitung 2,483 yang lebih besar dari Ttabel 1,993, dengan signifikansi $0,015 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, baik dari aspek fisik (fasilitas kerja) maupun non-fisik (hubungan antar karyawan), dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Penelitian Sihalo dan Siregar (2020), mendukung temuan ini, Hasil penelitian menunjukan nilai $\rho = 0,570$, dengan nilai Thitung $5,829 > Ttabel 2,01$ dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memengaruhi ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Uji T menunjukkan nilai Thitung 2,286 yang lebih besar dari Ttabel 1,993, dengan sig $0,025 < 0,05$, ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian Harahap & Tirtayasa (2020), mendukung hal ini, dengan nilai Thitung $4,297 > Ttabel 1,695$, dan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

4) Hubungan Simultan antara Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F membuktikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen berpengaruh penting pada kinerja karyawan. Nilai Fhitung $44,440 > Ftabel 2,73$, dengan sig 0,000 kurang dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,9% menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. CONCLUSION

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sahesa Permata Tangguh. Hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung 2,617 melebihi Ttabel 1,993, serta nilai signifikansi $0,011 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X2) memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. ditunjukkan oleh Thitung sebesar 2,483 lebih besar dari Ttabel 1,993, dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja (X3) bersifat signifikan pada kinerja karyawan, dengan Thitung mencapai 2,286 melebihi Ttabel 1,993, dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$.
4. Secara simultan, kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini tervalidasi dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai Fhitung sebesar 44,440 yang melebihi Ftabel 2,73.

REFERENCES

- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Enjellin, E., Rangkuti, D. A., Inti, D., Kettrin, K., Silvalim, C., & Lubis, A. S. (2024). Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4597–4604.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Quadrant.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPSS*. CV. Media Sains Indonesia.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Putri, Z. B., & Budiyanto, B. (2018). Pengaruh corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan dengan kepemilikan manajerial sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(3).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Sari, R. S., & Prastyorini, J. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia [Disertasi doctoral, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya].
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif*. Pustakabaru Press.
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Abadi. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 413–416.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Yulandri, Y. (2020). Kinerja karyawan PT. SBS.
- Zahra, F. (2019). Pengaruh lokasi, harga, dan promosi terhadap keputusan nasabah mengambil pembiayaan pemilikan rumah (Studi kasus nasabah PT. Bank Sumut Capem Syariah Simpang Kayu Besar). [Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]