

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang

M. Taufik Ismail^{1*}, Choriyah², Ahmad Adi Arifai³

^{1*,2,3} Universitas Muhammadiyah Palembang

Mtaufikismail401@gmail.com

Received: 22-05-2026

Revised: 25-05-2026

Published: 20-06-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PD. Panca Motor Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,002. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi dan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Citation:

Ismail, M. T., Choriyah & Arifai, A. A. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Panca Motor Palembang. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 1(3), 297-307.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi, dalam menjalankan kegiatannya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas SDM, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola dan memanfaatkannya secara efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas dan pencapaian target dapat terealisasi secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Basri et al., 2024). Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

PD. Panca Motor Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor Yamaha serta menyediakan layanan purna jual. Sebagai perusahaan di sektor otomotif, pencapaian target penjualan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan data penjualan periode 2020–2024, realisasi penjualan menunjukkan kondisi yang berfluktuasi dan beberapa kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan, yang menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja. Pada variabel kompensasi, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa pemberian insentif, bonus, serta tunjangan belum sepenuhnya merata dan konsisten. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, sebagian karyawan menilai bahwa kondisi fisik seperti sirkulasi udara dan pencahayaan belum memadai untuk mendukung kenyamanan kerja. Permasalahan tersebut diduga turut berkontribusi terhadap belum optimalnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target penjualan perusahaan.

Penelitian Anazail et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesenjangan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Di sisi lain, penelitian Warongan et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, atau budaya organisasi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan otomotif seperti PD. Panca Motor Palembang.

Selain itu, penelitian Hartini & Wahyuni (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian Pricilia & Julianti (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama apabila karyawan telah terbiasa dengan kondisi kerja tertentu atau lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi dan beban kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Panca Motor Palembang dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan PD. Panca Motor Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 84 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi memiliki anggota yang berstrata secara proporsional. Pemilihan teknik ini didasarkan pada kondisi populasi karyawan yang terdiri dari beberapa bagian atau tingkatan jabatan, sehingga setiap strata dapat terwakili secara proporsional dalam sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Penggunaan tingkat kesalahan 10% dipilih dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, serta karakteristik populasi yang relatif homogen sehingga masih dapat memberikan hasil yang representatif. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pengukuran data menggunakan skala Likert, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Kasmir, (2022) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kompensasi, dan disiplin kerja (Bella et al., 2023). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas (mutu) pekerjaan, kuantitas (jumlah) pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian

pekerjaan, penekanan biaya, serta tingkat pengawasan (Qumari & Arimbawa 2024).

Kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Mengacu pada pendapat Hasibuan, (2017) kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Hartini & Wahyu 2022).

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya, baik secara fisik maupun nonfisik. Berdasarkan pendapat Hasibuan, (2017) lingkungan kerja mencakup kondisi tempat kerja, alat kerja, serta suasana kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara atau suhu, serta tingkat kebisingan di tempat kerja (Saputri & Agusdin 2025).

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti dan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi alat ukur. Selain itu, sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians pada residual. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini melibatkan 46 responden dengan karakteristik responden laki-laki 63% dan perempuan 37%. Responden 46% orang berusia <30, 52% orang berusia 30-40, dan 2% orang berusia >40. Responden SLTA 76%, D3 13%, dan S1 11%. Responden lama bekerja <1 tahun 9%, 1-3 tahun 33%, dan >3 tahun 59%.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized
		B	Std. Error	BETA
1	(Constant)	3.994	1.773	
	Kompensasi	.389	.089	.499
	Lingkungan Kerja	.319	.098	.372

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 25. 2026

Diperoleh koefisien konstanta (a) sebesar 3,994 koefisien untuk variabel Kompensasi(X_1) sebesar 0,389, variabel Lingkungan Kerja(X_2) sebesar 0,319 memiliki hasil nilai yang positif.

$$Y=3,994 + 0,389X_1 + 0,319X_2$$

Nilai konstanta (a) bernilai sebesar 3,994 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 3,994 tanpa ada Kompensasi dan Lingkungan Kerja apabila koefisien X_1 dan Koefisien X_2 nilainya 0 maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 3,994.

Nilai Koefisien variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,389. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika kompensasi pada kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,319. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika Lingkungan Kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.034	2	253.517	27.371	.000 ^b
	Residual	398.270	43	9.262		
	Total	905.304	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2026.

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova), dapat di lihat bahwa nilai $F_{hitung} 27,371 > F_{tabel} 2,43$ dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima maka ada Pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

Uji t (parsial)

Tabel 3. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.994	1.773		2.252	.029
	Kompensasi	.389	.089	.499	4.365	.000
	Lingkungan Kerja	.319	.098	.372	3.255	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2026.

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) $10\% = 0,1$

dan tingkat kebebasan (df)= n-k = 0,1 (46-3) adalah 0,1 = 43 $t_{tabel} = 1.681$. Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Kompensasi , dapat dilihat dari nilai $t_{hitung}(4,365) > t_{tabel}(1,681)$, dan tingkat sig t $0,000 \leq (0,1)$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang. Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (3,255) > t_{tabel} (1,681)$, dan tingkat sig t $0,002 \leq (0,1)$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Palembang.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.540	3.043

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

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien) $0,540 \times 100\% = 54\%$ artinya variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 54% sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, antara lain Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kempemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen, Dan Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan . Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 54% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi . Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi, bukan hanya faktor individual semata.

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, di mana kompensasi dan lingkungan kerja termasuk faktor eksternal yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kombinasi keduanya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian oleh Shakila et al., (2025) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena keduanya mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain

itu, penelitian Said et al., (2024) dalam studi *systematic literature review* juga menemukan bahwa faktor lingkungan kerja dan sistem penghargaan (kompensasi) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi inklusif maupun umum. Penelitian lain oleh Saputri & Agusdin (2025) juga menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola faktor kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja secara seimbang. Penelitian Caroline & Djunaid (2025) juga menyatakan bahwa lingkungan yang suportif dan pemberian penghargaan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membentuk sikap positif seperti tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Hal ini memperkuat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada output kerja, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan.

Namun demikian, berdasarkan temuan lapangan, sebagian besar responden masih menilai bahwa kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan belum berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik, di mana secara teoritis kedua variabel berpengaruh signifikan, tetapi implementasinya belum maksimal. Kondisi ini juga sejalan dengan penelitian Raflyawan & Rostiana (2025) yang menyatakan bahwa banyak organisasi di Indonesia menghadapi kendala dalam implementasi kebijakan SDM, terutama terkait pemerataan kompensasi dan kualitas lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara teoritis maupun empiris. Namun, efektivitas pengaruh tersebut sangat bergantung pada kualitas implementasi kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 4,365 lebih besar dari ttabel 1,681 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan, maka dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kebutuhan ekonomi, rasa aman, dan penghargaan terhadap karyawan. Afandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, teori *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Vroom juga menjelaskan bahwa seseorang akan meningkatkan usaha kerjanya apabila terdapat keyakinan bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penghargaan atau imbalan yang sesuai. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas kerja

karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja masih dinilai belum optimal oleh sebagian besar responden. Kondisi tersebut terlihat dari tingginya persentase responden yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji & Ahmadi (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Selain itu, penelitian Ardhiyanto et al., (2024) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama apabila pemberian kompensasi dilakukan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan. Selain itu, penelitian Qumaris & Arimbawa (2024) menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Penelitian Yuni et al., (2024) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menemukan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerjanya.

Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian oleh Pamungkas et al., (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam konteks PD. Panca Motor Palembang, kompensasi menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan karena secara empiris terbukti memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak diberikan secara optimal, maka dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan menurunkan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, terutama pada aspek insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja dalam hal ini mencakup aspek fisik seperti pencahayaan,

sirkulasi udara, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek nonfisik seperti suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Afandi, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan konsentrasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, Nurul, & Fandi (2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karena berkaitan langsung dengan kondisi psikologis dan fisik karyawan dalam bekerja.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir. Penelitian oleh Hartini & Wahyuni (2022) dalam bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kenyamanan dan mengurangi tingkat stres kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Pricilia & Julianti (2023) dalam menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga 30% karena adanya dukungan fasilitas dan suasana kerja yang kondusif. Penelitian terbaru oleh Anazail et al., (2023) juga menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, terutama aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa.

Namun demikian, berdasarkan hasil temuan penelitian ini sebagian besar responden memberikan penilaian kurang baik terhadap kondisi lingkungan kerja di PD. Panca Motor Palembang, khususnya pada aspek pencahayaan, warna ruangan, dan sirkulasi udara. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kondisi aktual yang belum optimal justru menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, serta rendahnya semangat kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, agar mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Palembang. Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan semangat kerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja,

serta berkontribusi pada aspek psikologis karyawan seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain terbatasnya variabel yang digunakan, ruang lingkup penelitian yang masih berfokus pada satu objek, serta penggunaan kuesioner yang berpotensi menimbulkan subjektivitas jawaban responden. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi, khususnya pada aspek insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

ACKNOWLEDGMENTS

Ketua RT 10/RW 003, ibu-ibu tetangga, seluruh masyarakat yang membantu mensukseskan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan mendukung pelaksanaannya.

CONFLICTS OF INTEREST

Para penulis menegaskan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang dapat memengaruhi hasil maupun interpretasi dari artikel ini.

ETHICS STATEMENT

Artikel ini adalah hasil karya orisinal yang belum pernah muncul dalam bentuk publikasi apa pun sebelumnya serta tidak sedang diajukan ke peninjauan pada jurnal lain. Naskah ini disusun tanpa unsur plagiarisme dan seluruh penulis telah menyetujui pengajuannya ke jurnal ini.

DECLARATION OF GENERATIVE AI

Dalam proses penyusunan naskah ini, teknologi AI generatif digunakan sebagai alat bantu untuk penyuntingan bahasa dan perumusan struktur penulisan, tanpa memengaruhi substansi ilmiah penelitian. Seluruh isi dan interpretasi data tetap menjadi tanggung jawab penulis.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 182-191. <https://doi.org/10.60023/72j07210>
- Anazail, M. K., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(4), 42–52.
- Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & -, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 33–44. <https://doi.org/10.47942/jebiskwu.v13i1.1721>
- Basri, M., Arsal, R., & Hasran. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ANTAM (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel

-
- (UBPN) Kolaka. *Publicuho: Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 1352–1362.
- Bella, Aisyah, & Iskandar. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brebes 1 Ketanggungan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Caroline, F. ., & Djunaid, I. S. . (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 8262-8272. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.9179>
- Hartini, S. O., & Wahyu, D. U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(10)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nurul, & Fandi. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Pamungkas, D. C., Rauf, M., Bhisma, M., Chalim, N., & Jakaria, R. B. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Jaya Teknik. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(9), 598–603. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i9.2433>
- Pricilia, B., & Julianti, W. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-5.
- Qumaris, R. S., & Arimbawa, P. A. P. (2024). Analisis Peran Motivasi Sebagai Mediasi Atas Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 939–952. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.02>
- Raflyawan, R. I., & Rostiana, R. (2025). Keterikatan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(3), 519–531. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i3.34351>
- Said, M. ., Latief, F. ., & IL , F. E. . (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 436–448. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1130>
- Saputri, A. J., & Agusdin, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia (JPSPDM)*, 4(2), 86–95.
- Shakila, F., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia: The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Bando Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 152–158. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.254>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Yuni, Y., Nirwana, T. I., Syafitri, S., & Tinambunan, J. M. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 2(1), 11–17.
-