

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pancamanah Utama Lamongan)

Jacky Jaffan^{*)}

Nur Hidayati^{**)}

Mohamad Bastomi^{***)}

* Email : jaffan24@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study attempts to ascertain the concurrent effects of remuneration, work environment, and work facilities on the productivity of PT Pancamanah Utama Lamongan personnel. The participants in this study were staff members of PT Pancamanah Utama Lamongan. This study employs quantitative methods. In order to collect data for this case study, non-probability sampling is used to distribute questionnaires to PT Pancamanah Utama Lamongan personnel. A saturated sample was used to calculate the sample size, and 85 responders were found. Multiple linear regression and determination tests were used to evaluate the data. Based on the data analysis results, the F test results demonstrate that PT Pancamanah Utama Lamongan employees' performance is significantly impacted by their work environment, remuneration, and amenities all at the same time. Additionally, the results of the t test indicate that PT Pancamanah Utama Lamongan employees' performance is influenced by their work environment, amenities, and pay. The determination test findings demonstrate that the dependent variable, employee performance, can be predicted by the percentage of 62%, which explains the independent factors, namely normative commitment, continuity commitment, and career development. Additionally, in this study, the data collecting technique may be carried out by monitoring visitors' desire to fill out and follow up with them so that, when presented with a questionnaire, they can promptly and accurately fill it out.

Keywords: *Employee Performance, Normative Commitment, Continuity Commitment, and Career Development.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Keadaan persaingan bisnis yang sengit disebabkan oleh kemajuan teknologi yang terus meningkat dan lingkungan yang mengalami perubahan. Dalam situasi ini, sebuah perusahaan perlu memiliki tingkat daya saing yang tinggi agar dapat terus berkembang. Dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Rivai (2018:473) mengindikasikan terdapat faktor yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah kondisi fasilitas kerja. Nitisemito (2017:77) juga mengungkapkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi dapat terpengaruh oleh elemen-elemen seperti kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi.

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang berhasil oleh seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pencapaian ini bergantung pada kemampuan, pengalaman, dan dedikasi yang dimiliki oleh individu (Hasibuan, 2018). Apabila kinerja karyawan rendah maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan jika kinerja anggotanya tidak terpantau dengan baik. Oleh itu, pengawasan terhadap kinerja anggota menjadi penting bagi kelangsungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam konteks perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja sangat baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja

keseluruhan perusahaan (Nurwasilah, 2023). Pemimpin perlu melakukan banyak tindakan untuk menjaga semangat kerja yang tinggi di antara karyawan yang bekerja di perusahaannya. Salah satu elemen yang dapat memperbaiki performa karyawan adalah fasilitas kerja. Kegiatan karyawan di perusahaan memerlukan fasilitas yang dapat mendukung agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara di bagian sumber daya manusia menyatakan karyawan di PT Pancamanah Utama masih mengeluhkan kondisi fasilitas kerja yang rusak, termasuk sepeda motor, jam dinding, kipas angin luar, komputer, printer, AC, dan lainnya. Kerusakan ini dapat menjadi hambatan bagi kinerja karyawan, terkendala dalam menjalankan tugas, harus menunggu fasilitas diperbaiki. Menurut Husnan (2017: 187), Fasilitas kerja adalah jenis layanan yang ditawarkan organisasi kepada stafnya dalam upaya meningkatkan kinerja dengan mendukung dalam melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kebutuhan. Jika penelitian Rizky (2020) menegaskan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Nurfaedah (2019) sebelumnya mendukung hal dengan menunjukkan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Permatasari (2018) menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tempat kerja. Fenomena isu di tempat kerja personel PT Pancamanah Utama Lamongan. Berdasarkan temuan data observasi karyawan, dapat disimpulkan kondisi ruang kerja di salah satu departemen memang tidak optimal. Sedarmayanti (2018:98) menjelaskan lingkungan kerja mencakup seluruh unsur, pihak yang langsung maupun tidak langsung terlibat dalam pengelolaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, serta pihak baik yang berada di dalam maupun di luar perusahaan. Penelitian oleh Pratama (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja pekerja dan tempat kerja.

Variabel ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi. Berdasarkan observasi penelitian, terkait kompensasi yang diberikan perusahaan juga memiliki problematika tersendiri bagi karyawan. Sebagai perusahaan skala pusat PT Pancamanah Utama tentu memiliki target yang tinggi sebagai pencapaian. Dalam sistem jam kerja, perusahaan menerapkan jam kerja pukul 08.00-16.00 WIB dengan kuantitas 8 jam kerja per-hari. Kemudian perusahaan juga menerapkan “lembur kerja” di luar 40 jam kerja per-minggu pada karyawan, dengan kompensasi berupa insentif sebagai sarana untuk mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Namun, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh personalia HRD perusahaan PT Pancamanah Utama Lamongan, pada beberapa kasus kerja lembur terjadi permasalahan terhadap kesehatan pekerja dan meningkatkan potensi karyawan mengalami jatuh sakit, kelelahan, dan merusak kualitas pekerjaan. Banyaknya karyawan lembur yang kelelahan pada saat menyelesaikan pekerjaan pengantaran ke bandara menyebabkan kinerja kerja karyawan tidak maksimal pada jam kerja formal sudah terkuras saat jam kerja lembur.

Sagala (2019:52) mengemukakan manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan efektif, sistem kompensasi dapat menjadi alat yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan merawat karyawan dengan baik, dan sebaliknya. Didukung penelitian Pratama (2021) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, temuan bertentangan dengan penelitian oleh Niagara (2021) Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh gaji. Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui remunerasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:503), Kinerja menggambarkan keluaran yang mampu dihasilkan oleh orang atau tim dalam suatu organisasi. Upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan peraturan perundangan, dan sesuai dengan nilai moral dan etika, tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja yang diadaptasi dari teori Rivai (2018: 309-310), antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, sikap.

Fasilitas Kerja

Sedarmayanti (2018:101-102) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai totalitas peralatan dan material yang digunakan, kondisi lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik dalam konteks pekerjaan individual maupun kelompok. Adapun indikator fasilitas kerja yang diadaptasi dari teori Sedarmayanti (2018:106) antara lain: sesuai kebutuhan, peralatan dan perlengkapan yang memadai, mudah digunakan, mempercepat proses kerja, kemahiran sebanding dengan keuntungan

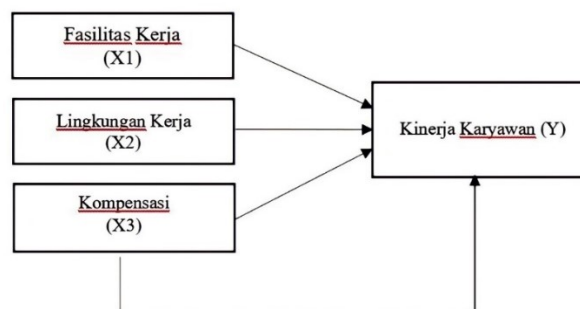
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:179) lingkungan kerja melibatkan seluruh peralatan, materi, dan metode kerja yang dihadapi oleh seseorang, termasuk kondisi sekitar tempat kerja. Baik itu dalam kapasitas individu maupun kelompok, kondisi lingkungan kerja yang memadai diyakini akan mendukung produktivitas karyawan dan pada gilirannya meningkatkan tingkat kinerja. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Sedarmayanti (2018:180-181), antara lain: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan karyawan

Kompensasi

Hasibuan (2018:133) menyatakan “Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan”. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Sagala (2019:83), antara lain: gaji, insentif, bonus, promosi jabatan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1. kerangka konseptual dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis:

- H1: Fasilitas kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Kompensasi kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dengan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan explanatory research (penelitian penjelasan). jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang posisi variabel-variabel yang sedang diselidiki serta keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2016:21). Analisis data dilakukan melalui penerapan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan 85 karyawan. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah

non-probability sampling. Metode non-probability sampling adalah sampling jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:31), definisi operasional variabel merujuk pada penentuan konsep atau karakteristik yang akan diteliti sehingga dapat diukur sebagai variabel penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan	Rivai (2018: 309-310)	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
		Kuantitas	Saya mampu memenuhi seluruh target kerja yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan Waktu	Saya tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan
		Efektivitas	Saya dapat menggunakan fasilitas perusahaan dalam bekerja
		Sikap	Saya selalu patuh terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan
Fasilitas Kerja	Sedarmayanti (2018:106)	Sesuai Kebutuhan	Perusahaan memberikan fasilitas sesuai kebutuhan kerja karyawan
		Peralatan dan perlengkapan yang memadai	Alat kerja di dalam perusahaan dapat digunakan dengan baik
		Mudah Digunakan	Peralatan yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan mudah
		Mempercepat Proses Kerja	Fasilitas yang diberikan perusahaan mempercepat proses kerja setiap bidang
		Kemahiran Sebanding dengan keuntungan	Keahlian dalam mengoperasikan alat kerja dapat menguntungkan hasil pada perusahaan
		Penerangan	Ruangan kerja memiliki kualitas penerangan yang baik
		Sirkulasi Udara	Perusahaan memiliki ventilasi yang cukup
Lingkungan Kerja	Sedarmayanti (2018-180-181)	Kebisingan	Lokasi perusahaan berada di area yang tenang dari keramaian
		Keamanan Kerja	Perusahaan memiliki sistem keamanan yang baik untuk menjaga keselamatan karyawannya
		Hubungan karyawan	Hubungan sosial antar karyawan harmonis
		Gaji	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan
		Insentif	Saya mendapatkan insentif sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian terhadap perusahaan
Kompensasi	Sagala (2019:83)	Bonus	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target kerja
		Promosi	Perusahaan akan mempromosikan kenaikan jabatan karyawan yang berprestasi

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari uji validitas diketahui untuk setiap item pertanyaan setiap variabel yang dievaluasi, nilai r hitung $>$ r tabel. maka setiap pertanyaan dalam kuesioner valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Table	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	X1.1	0,813	0,2133	Valid
	X1.2	0,790	0,2133	Valid
	X1.3	0,754	0,2133	Valid
	X1.4	0,755	0,2133	Valid
	X1.5	0,712	0,2133	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,296	0,2133	Valid
	X2.2	0,722	0,2133	Valid
	X2.3	0,675	0,2133	Valid
	X2.4	0,862	0,2133	Valid
	X2.5	0,863	0,2133	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,765	0,2133	Valid
	X3.2	0,833	0,2133	Valid
	X3.3	0,604	0,2133	Valid
	X3.4	0,867	0,2133	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,856	0,2133	Valid
	Y1.2	0,804	0,2133	Valid
	Y1.3	0,776	0,2133	Valid
	Y1.4	0,833	0,2133	Valid
	Y1.5	0,604	0,2133	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), remunerasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ berdasarkan tabel uji reliabilitas. Maka setiap variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya dan memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas kerja (X ₁)	0,818	$>0,6$	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,719	$>0,6$	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,775	$>0,6$	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,715	$>0,6$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Uji Normalitas

Nilai signifikansi (Asymp.Sig) nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov 0,380 melebihi taraf signifikansi 0,05 menurut hasil uji normalitas. distribusi data sisa memenuhi asumsi kenormalan, sehingga dapat disimpulkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel fasilitas kerja mempunyai nilai VIF 2,629 dan nilai toleransi 0,380. Nilai toleransi variabel lingkungan kerja 0,639 dan nilai VIF 1,566. Nilai toleransi variabel kompetensi sumber daya manusia 0,484 dan nilai VIF-nya 2,065. nilai toleransi variabel $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka seluruh variabel berhasil lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

variabel independen dalam penelitian ini mempunyai tingkat signifikansi (X1=0.851, X2=0.929, X3=0.472) yaitu > 0.05 , sesuai tabel hasil uji heteroskedastisitas. Maka model regresi pada variabel independen penelitian tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.388	1.107		.727
	FASILITAS KERJA	.269	.071	.424	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.174	.066	.226	.010
	KOMPENSASI	.183	.070	.257	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah 2023

Mengacu pada model regresi ini, penjelasan dari hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan:

1. korelasi negatif antara variabel independen dan dependen lewat nilai konstanta (a) -0,388. nilai kinerja pegawai 5,303 jika terjadi perubahan pada variabel independen seperti fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan remunerasi (X3).
2. Variabel fasilitas kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi 0,269 artinya jika variabel independen tetap maka kinerja pegawai akan meningkat 0,269 apabila gaya fasilitas kerja meningkat. Variabel independen dan dependen mempunyai hubungan searah apabila terdapat tanda positif.
3. asumsi variabel independen lain tetap, maka nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,174, artinya peningkatan gaya lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,174. Variabel independen dan dependen mempunyai hubungan searah apabila terdapat tanda positif.
4. asumsi variabel independen lain tetap maka nilai koefisien regresi variabel gaji (X3) adalah 0,183, artinya kenaikan gaji akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai 0,183. Variabel independen dan dependen mempunyai hubungan searah apabila terdapat tanda positif.

Uji F

Berdasarkan tabel hasil uji F, dapat dilihat nilai probabilitas (sig) $0,000 < 0,05$. Oleh itu, H1 diterima, menunjukkan model yang dibuat sudah sesuai.

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji t maka:

1. Berdasarkan tabel uji t, variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang $> 0,05$, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,010, $< 0,05$, sehingga H3 diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel uji t, variabel kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka H4 diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Karyawan PT Pancamanah Utama

Temuan penelitian di atas memperjelas meskipun fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan remunerasi dianggap sebagai faktor independen, kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Temuan penelitian di atas menunjukkan kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tunjangan, dan gaji.

Karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Target kerja yang ditetapkan perusahaan pun dapat dipenuhi. Itu

disebabkan oleh beberapa faktor yang ada di dalam perusahaan, seperti lingkungan perusahaan. Karyawan juga menyatakan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan proses dengan fasilitas perusahaan. Selain itu karyawan dalam bekerja juga mampu mematuhi aturan dan regulasi yang diberlakukan perusahaan. Namun dalam hal kompensasi beberapa dari mengaku masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang melakukan perjalanan kerja, yang mana kompensasi yang diberikan kurang sepadan dengan jobdesc yang dijalankan karyawan. Namun secara keseluruhan dapat dijelaskan kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan dikatakan baik. Maka variabel independen dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan di PT Pancamanah Utama Lamongan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai wewenang dan target masing-masing. Ini merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam mencapai tujuan secara sah, tanpa pelanggaran hukum, dan sesuai aturan.

Dalam operasional perusahaan, setiap organisasi selalu mengejar pencapaian tujuan yang berhasil. perhatian utama harus difokuskan pada kinerja karyawan agar visi perusahaan dapat tercapai. Beberapa dampaknya dapat timbul dari beberapa faktor seperti fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, dan sistem kompensasi, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Permatasari (2018) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Rizky (2020) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pancamanah Utama

Dari temuan penelitian di atas, dapat disimpulkan fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan PT Pancamanah Utama terhadap fasilitas kerja yang dimiliki PT Pancamanah Utama Lamongan adalah fasilitas kerja PT Pancamanah Utama Lamongan dapat dioperasikan dengan baik oleh karyawan. PT Pancamanah Utama mampu memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden, karyawan menyatakan karyawan menjelaskan alat kerja yang disediakan berfungsi dengan baik, oleh nya tugas yang sedang dikerjakan mampu diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Alat kerja yang disediakan dapat dioperasikan karyawan, dengan demikian, pencapaian kinerja karyawan dapat optimal. Adanya pencapaian kinerja karyawan tentu juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. maka indikator dalam fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Fasilitas kerja di perusahaan berperan sebagai infrastruktur yang mendukung karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas . Fasilitas kerja yang memadai akan memberikan dampak pada kelancaran proses kerja perusahaan. Baik atau tidaknya fasilitas kerja selalu menjadi perhatian bagi para karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, fasilitas kerja PT Pancamanah Utama masih dapat dinyatakan baik. Fasilitas kerja yang baik dan memadai maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan begitupun sebaliknya. Temuan dari penelitian ini sesuai Nurfaedah (2019), yang menegaskan fasilitas kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan PT Pancamanah Utama

Temuan penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi tempat kerja. Maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang lakukan sekarang berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya. Maka kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang ditawarkan PT Pancamanah Utama Lamongan sangat bervariasi, dan ini juga mencerminkan adanya variasi persepsi yang ditemukan dalam penelitian ini. Karyawan beranggapan karyawan terkait lingkungan kerja, ruangan kerja PT Pancamanah Utama Lamongan memiliki penerangan yang baik. Karyawan juga menyatakan

perusahaan memiliki sistem keamanan yang efisien untuk menjaga keselamatan para karyawan. Selanjutnya dalam faktor hubungan sosial yang harmonis pada lingkungan kerja PT Pancamanah Utama Lamongan, karyawan menyatakan mampu menjalin komunikasi yang baik, serta tidak merasa diasingkan oleh lingkungan sosial antar karyawan. dapat dijelaskan secara keseluruhan lingkungan kerja di PT Pancamanah Utama sudah baik.

Dari temuan penelitian, dapat disimpulkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan dapat terus tumbuh jika lingkungan kerja memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dapat dipastikan meningkat karyawan merasa aman bekerja dalam lingkungan yang mendukung kesehatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pratama (2021) lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT Pancamanah Utama

Kinerja karyawan tampaknya sangat dipengaruhi oleh faktor remunerasi, berdasarkan data yang telah disebutkan sebelumnya. Kinerja karyawan pada produk PT Pancamanah Utama Lamongan dapat disimpulkan dipengaruhi oleh remunerasi.

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja pegawai Pancamanah Utama Lamongan dipengaruhi secara positif oleh variabel remunerasi. organisasi menawarkan pekerjaannya remunerasi yang lebih besar dalam bentuk gaji pokok, bonus, upah lembur, tunjangan, dan fasilitas, para pekerja cenderung berkinerja lebih baik. Pandangan karyawan terhadap kompensasi yang disajikan oleh PT Pancamanah Utama Lamongan sangat berbeda-beda, mencerminkan variasi persepsi yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil jawaban responden, karyawan perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji minimum yang diberikan perusahaan memiliki standar umum UMK Kab. Lamongan. Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawan yang mampu menyelesaikan target kerja. Selanjutnya karyawan juga menyatakan perusahaan menawarkan promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Berdasarkan hasil jawaban, indikator-indikator dalam variabel kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Membayar karyawan sesuai dengan tunjangan yang didapat dapat meningkatkan kinerjanya. berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan PT Pancamanah Utama Lamongan dipengaruhi oleh gaji. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, khususnya penelitian Pratama (2021), yang menegaskan lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran **Simpulan**

Dari pembahasan temuan penelitian terlihat kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan gaji.

Keterbatasan

metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardfile atau paper questionnaire. Kuesioner disebarkan langsung kepada responden akan tetapi ada beberapa responden menunjukkan ketidaknyamanan atau keengganan untuk melengkapi kuesioner yang telah diberikan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya untuk mengkombinasikan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui *paper questionnaire* dan *google form* agar data dapat diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan peneliti.

Referensi

- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurfaedah. (2019). *Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lasinrang Pinrang*. Jurnal Manajemen Syariah UIN Jember Vol.1 No.4
- Nurwasilah., Wahono, B., Bastomi, M., (2023). *Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat)*. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 02
- Permatasari, C. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang*. Jurnal Manajemen Ekonomi Vol-3 No.3
- Pratama, D. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*. Repository UIN Maliki, Vo-1 No.3
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Rizky, M. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Manajemen SDM Indonesia, Vol. 2 No.4
- Sagala, S. 2019. *Konsepsi Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Edisi-12*. Alfabeta: Bandung.

Jacky Jaffan*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nur Hidayati**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma