

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera

¹Markus Aryanto Sitorus, ²Dedi Supiyadi

¹Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

²Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

E-mail: ¹markusaryantos@student.inaba.ac.id, ²dedi.supiyadi@inaba.ac.id

ABSTRAK

Studi ini dilakukan untuk memotret kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sekaligus menguji sejauh mana kedua variabel bebas tersebut memengaruhi kinerja karyawan baik secara terpisah maupun bersama-sama di PT Nagamas Kurnia Sejahtera, sebuah produsen tekstil yang berlokasi di Kabupaten Bandung. Pendekatan yang dipakai bersifat kuantitatif, memadukan analisis deskriptif dan verifikatif. Metode purposive sampling digunakan untuk memilih 100 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert, lalu diolah dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan skor masing-masing 81,6 persen, 83,0 persen, dan 82,6 persen. Uji t menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,809$; $\text{sig} = 0,000$) dan lingkungan kerja ($t = 4,179$; $\text{sig} = 0,000$). Sementara itu, uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan, kompensasi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 53,190$; $\text{sig} = 0,000$) dengan sumbangan sebesar 52,3%. Dapat disimpulkan bahwa perbaikan sistem kompensasi yang dibarengi peningkatan kualitas lingkungan kerja mampu mendorong kinerja karyawan secara nyata pada perusahaan manufaktur berbasis tekstil.

Kata kunci: *upah; lingkungan kerja; prestasi karyawan; regresi linear berganda*

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe PT Nagamas Kurnia Sejahtera's pay, workplace, and employee performance, a textile manufacturer in Bandung Regency, and to test how far these two variables shape employee performance, both individually and jointly. A quantitative design combining descriptive and verificative approaches was applied, drawing on 100 workers selected using purposive sampling. A Likert-scale questionnaire was used to collect the data, which were then processed using multiple linear regression in SPSS. The results show that employee performance, work environment, and compensation are all in the good category, scoring 81.6%, 83.0%, and 82.6% respectively. Compensation ($t = 4.809$; $\text{sig} = 0.000$) and work environment ($t = 4.179$; $\text{sig} = 0.000$) both have a favorable and significant impact on employee performance, according to the t-test. Meanwhile, the F-test shows that employee performance is positively and significantly impacted by both compensation and work environment ($F = 53.190$; $\text{sig} = 0.000$), accounting for 52.3% of the variance. Overall, the study concludes that strengthening the compensation system alongside improving the work environment can meaningfully raise employee performance within textile manufacturing companies.

Keywords: *compensation; work environment; employee performance; multiple linear regression*

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya paling strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Modal dan teknologi bukan satu-satunya penentu keberhasilan usaha; pengelolaan sumber daya manusia secara efektif justru turut menentukan hasil akhirnya (Hasibuan, 2022). Ketatnya persaingan antarindustri saat ini menuntut setiap organisasi mengelola karyawannya secara profesional agar tetap mampu bersaing dalam jangka panjang (Abdullah & Muttaqin, 2024). Sebagai cerminan hasil kerja dari sisi kualitas maupun kuantitas, kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting atas keberhasilan tersebut (Kasmir, 2022), terlebih pada industri tekstil yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, serta produktivitas tinggi dalam setiap tahapan produksinya (Mangkunegara, 2017).

Pada banyak perusahaan manufaktur, lemahnya kinerja karyawan kerap dipicu oleh sistem kompensasi yang belum dirasakan adil serta kondisi lingkungan kerja fisik yang belum memadai, misalnya kebisingan mesin produksi yang tinggi (Akbar & Maisan, 2022). Bila kedua persoalan ini dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, motivasi kerja karyawan akan menurun dan pada gilirannya menekan produktivitas organisasi secara menyeluruh (Jahidah Islamy, 2019).

Dalam literatur tentang kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja adalah dua variabel yang paling sering dipelajari. Namun, temuan penelitian sebelumnya tidak membuat kita setuju. Misalnya, Rianda dan Winarno (2022) dan Deisti dan Muttaqin (2023), menemukan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, lain halnya dengan Senen, Sihite, dan Suryani (2023), Ronaldldo dan Rizqi (2024), maupun Putri (2026) yang

menemukan hasil sebaliknya. Hal serupa juga ditunjukkan Abdullah dan Muttaqin (2024) pada tenaga penjualan PT PLN Iconplus Kota Bandung, yang mendapati kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketidaksepakatan yang sama muncul pada variabel lingkungan kerja: Setiawan, Eliza, dan Kumala (2023) beserta Ronaldldo dan Rizqi (2024) melaporkan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Gustami, Saputro, dan Mubarak (2024) justru mendapati bahwa lingkungan kerja karyawan PT PINDAD tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka secara parsial. Di sisi lain, Kalos, Wijaya, Dayona, dan Saputro (2023) pada karyawan PT Media Solusi Network turut menegaskan pentingnya lingkungan kerja fisik dalam membangun kepuasan dan kinerja karyawan. Beragamnya hasil empiris ini mengindikasikan adanya research gap yang layak diuji ulang pada konteks industri lain.

Berlokasi di Majalaya, Kabupaten Bandung, PT Nagamas Kurnia Sejahtera adalah perusahaan manufaktur tekstil yang menjalankan aktivitas produksi berkelanjutan dengan melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Sifat pekerjaan yang padat karya, pemakaian mesin produksi dengan tingkat kebisingan tertentu, serta target produksi yang harus dicapai menempatkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai dua hal krusial yang wajib diperhatikan perusahaan (Afandi, 2022). Temuan Mustika (2024) pada karyawan PT Trifa Raya Laboratories juga memperlihatkan bahwa beban kerja dan tekanan produksi yang tinggi berpotensi menekan kinerja karyawan secara signifikan jika lingkungan kerja yang menyenangkan tidak diimbangi.

Setidaknya ada tiga alasan yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini. Pertama, karakteristik pekerjaan pada industri tekstil berbeda jauh dari sektor jasa atau perbankan yang selama ini lebih sering menjadi objek kajian serupa. Kedua, research gap pada temuan-temuan sebelumnya menuntut adanya pengujian ulang pada konteks perusahaan dan wilayah yang lebih spesifik. Ketiga, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Nagamas Kurnia Sejahtera dalam menyusun kebijakan kompensasi dan memperbaiki lingkungan kerja secara lebih efektif. Atas dasar itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Nagamas Kurnia Sejahtera. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2022), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai capaian kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya, dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Kasmir (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Yusuf dan Muttaqin (2024) menekankan bahwa kualitas komunikasi organisasi, semangat kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, empat dimensi digunakan untuk mengukur kinerja pekerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama (Mangkunegara, 2017).

2.2 Kompensasi

Keseluruhan kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan, baik finansial maupun non-finansial, disebut kompensasi (Hasibuan, 2022).

Kompensasi yang dirasakan adil dan layak berpotensi mendorong motivasi, kepuasan, sekaligus loyalitas kerja karyawan. Akbar dan Maisan (2022) menemukan bahwa dalam industri perhotelan, kompensasi, bersama dengan motivasi dan budaya organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua dimensi kompensasi digunakan dalam penelitian ini: kompensasi finansial langsung (seperti gaji, upah, bonus, insentif) dan kompensasi finansial tidak langsung (seperti tunjangan, jaminan kerja, tempat kerja).

2.3 Lingkungan Kerja

Semua elemen yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan pekerjaannya disebut sebagai lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2022). Rasa nyaman dan kondusif yang tercipta dari lingkungan kerja memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga mendorong semangat dan produktivitas kerja mereka. Kalos, Wijaya, Dayona, dan Saputro (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan jika dikombinasikan dengan pengelolaan stres kerja yang tepat. Studi ini melihat lingkungan kerja dalam dua dimensi: lingkungan fisik (penerangan, suhu udara, kebisingan, dan keamanan) dan lingkungan non-fisik (hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, dan komunikasi di tempat kerja).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 berikut menyajikan rangkuman beberapa penelitian sebelumnya yang relevan.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Singkat	Hasil Utama
1	Rianda & Winarno (2022)	Kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan

	Deisti & Muttaqin (2023)	Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan
	Senen, Sihite, & Suryani (2023)	Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT SMJ	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif
	Setiawan, Eliza, & Kumala (2023)	Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen Airlangga	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
	Gustami, Saputro, & Mubarak (2024)	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PINDAD	Lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial
	Abdullah & Muttaqin (2024)	Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Iconplus	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan
	Akbar & Maisan (2022)	Motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Bandung	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
	Kalos, Wijaya, Dayona, & Saputro (2023)	Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
	Ronaldodo & Rizqi (2024)	Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif
0	Putri (2026)	Kompensasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa perbedaan hasil menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual, bergantung pada karakteristik industri, budaya organisasi, dan kondisi kerja di tempat kerja (Mustika, 2024).

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kompensasi yang tepat berpotensi mendorong motivasi dan tingkat kepuasan dari pekerjaan, sementara lingkungan kerja yang nyaman terkondisi menghadirkan rasa nyaman selama bekerja. Kedua hal ini diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila dikelola secara bersamaan (Senen, Sihite, & Suryani, 2023; Setiawan, Eliza, & Kumala, 2023; Ronaldodo & Rizqi, 2024; Putri, 2026; Abdullah & Muttaqin, 2024). Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Berpijak pada kerangka tersebut, hipotesis yang diajukan dibawah ini:

- H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera.
- H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera.
- H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif (Sugiyono, 2022). Pendekatan deskriptif berfungsi menggambarkan kondisi kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sementara pendekatan verifikatif dipakai untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel (Nazir, 2017). Pendekatan ini selaras dengan desain penelitian

kuantitatif yang dikemukakan Creswell (2022) maupun Sekaran dan Bougie (2023), yang sama-sama menekankan pentingnya pengukuran variabel secara terstruktur melalui instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Seluruh karyawan PT Nagamas Kurnia Sejahtera menjadi populasi penelitian ini, dengan seratus orang di antaranya dijadikan sampel melalui teknik sampel purposive non-probability (Sugiyono, 2022). Kriteria yang digunakan mencakup: (1) berstatus sebagai karyawan aktif PT Nagamas Kurnia Sejahtera, (2) memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun, agar responden memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kompensasi dan lingkungan kerja perusahaan secara objektif.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada responden, yang juga dilengkapi dengan studi kepustakaan dari buku dan jurnal ilmiah terkait yang diterbitkan di dalam maupun luar negeri. Kinerja karyawan (Y) digunakan sebagai variabel dependen, dan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini, sebagaimana dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Varia bel	Dimensi	S kala
Komp ensasi (X1)	Kompensasi finansial langsung; Kompensasi finansial tidak langsung	In terval
Lingk ungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik; Lingkungan kerja non fisik	In terval
Kinerj a Karyawan (Y)	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Kerja sama	In terval

Uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linear berganda, dan analisis koefisien korelasi dan determinasi adalah semua bagian dari

analisis data. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, seluruhnya diolah dengan bantuan SPSS. Rangkaian analisis ini mengikuti prosedur baku penelitian kuantitatif sebagaimana disarankan Sugiyono (2019), guna menjamin validitas internal dan eksternal hasil penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Seratus pekerja berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Mayoritas responden berusia antara 25 dan 35 tahun (42 persen), menunjukkan usia produktif. Jenis kelamin responden didominasi laki-laki (62 persen), sesuai dengan tuntutan fisik yang terkait dengan pekerjaan produksi tekstil. Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden berlatar SMA/SMK (48%), sejalan dengan kebutuhan tenaga produksi yang mengutamakan keterampilan teknis. Sementara dari sisi masa kerja mayoritas responden bekerja selama 4 hingga 6 tahun (38%), menandakan keahlian yang cukup untuk menilai kompensasi dan lingkungan kerja secara objektif. Profil demografis ini penting dalam menafsirkan hasil penelitian, mengingat komposisi usia produktif serta masa kerja yang relatif panjang umumnya berkaitan dengan pemahaman yang lebih matang terhadap kebijakan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja perusahaan (Mustika, 2024).

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan dengan garis kontinum berskala lima kategori penilaian, mengacu pada Sugiyono (2022). Rekapitulasi skor tiap variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Variabel Penelitian

Variabe l	Sk or Aktual	Sk or Ideal	Pe rsentas e (%)	K atego ri
--------------	--------------------	-------------------	------------------------	------------------

Kompen sasi (X1)	2.8 56	3.5 00	81, 6	B aik
Lingkun gan Kerja (X2)	2.9 05	3.5 00	83, 0	B aik
Kinerja Karyawan (Y)	4.1 28	5.0 00	82, 6	B aik

Indikator Tunjangan untuk variabel kompensasi menerima skor tertinggi, dan ketiga variabel sama-sama berada dalam kategori Baik, sementara Bonus berada di posisi terendah selaras dengan temuan Akbar dan Maisan (2022) yang menyebutkan bahwa komponen kompensasi tidak langsung cenderung dinilai lebih memuaskan dibandingkan komponen berbasis pencapaian seperti bonus. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator Hubungan Antar Karyawan unggul, sedangkan Kebisingan tercatat paling rendah, memperkuat hasil Kalos, Wijaya, Dayona, dan Saputro (2023) bahwa kebisingan kerap menjadi titik lemah lingkungan kerja fisik di perusahaan manufaktur. Adapun pada variabel Kinerja Karyawan, indikator Disiplin Kerja mencatat skor tertinggi sementara Jumlah Pekerjaan terendah, mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan pada aspek kuantitas hasil kerja.

4.3 Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada ketiga variabel memiliki nilai r-hitung antara 0,542 dan 0,671, yang melampaui nilai r-tabel (0,197; n=100), yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid. Setiap variabel juga dinilai reliabel dengan skor Cronbach's Alpha di atas 0,60. Uji asumsi klasik, di sisi lain, tidak menemukan gejala multikolinearitas atau heteroskedastisitas pada data berdistribusi normal, sebagaimana dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian	Nilai	Keterangan
Validitas (r-hitung)	0,542 - 0,671 (> r tabel 0,197)	Seluruh item valid
Reliabilitas - Kompensasi	$\alpha = 0,821$	Reliabel
Reliabilitas - Lingkungan Kerja	$\alpha = 0,847$	Reliabel
Reliabilitas - Kinerja Karyawan	$\alpha = 0,879$	Reliabel
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,163	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,671; VIF = 1,490	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,216; X2 = 0,280	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Ketika semua asumsi klasik ini dipenuhi, model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak dipakai untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara valid dan dapat diandalkan (Sekaran & Bougie, 2023).

4.4 Analisis Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Hasil analisis regresi linear berganda ditampilkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	8,624	3,215	2,683	0,009
Kompensasi (X1)	0,428	0,089	4,809	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,397	0,095	4,179	0,000

Persamaan regresi yang dihasilkan ditampilkan pada Persamaan (1).

$$Y = 8,624 + 0,428 X1 + 0,397 X2 + e \quad (1)$$

Nilai positif pada kedua koefisien regresi mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi maupun perbaikan lingkungan kerja akan secara konsisten mendorong naiknya kinerja pekerja. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 menunjukkan hubungan yang erat antara kinerja karyawan dan kompensasi serta lingkungan kerja. Sementara itu, nilai kuadran R sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menyumbang 52,3% dari kinerja karyawan; unsur-unsur tambahan, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, menyumbang 47,7% dari kinerja karyawan (Yusuf & Muttaqin, 2024).

4.5 Pengujian Hipotesis

H1 dan H2 dinyatakan diterima: baik kompensasi maupun lingkungan kerja berdampak positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, nilai t-tabel (1,985) melampaui nilai t-hitung untuk kompensasi (4,809) dan lingkungan kerja (4,179) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal uji F, nilai F-hitung 53,190 melampaui nilai F-tabel (3,090) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H3 diterima: kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Nagamas Kurnia Sejahtera. Tabel 6 menunjukkan ringkasan pengujian hipotesis.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Signif.	Keputusan
H1 (Kompensasi → Kinerja)	t = 4,809	1,985	0,000	Diterima
H2 (Lingkungan Kerja → Kinerja)	t = 4,179	1,985	0,000	Diterima
H3 (Simultan)	F = 53,190	3,090	0,000	Diterima

4.6 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, mendukung pandangan Hasibuan (2022) bahwa kompensasi yang adil mampu mendorong motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan Senen, Sihite, dan Suryani (2023), Ronalddo dan Rizqi (2024), Putri (2026), serta Abdullah dan Muttaqin (2024), yang juga mendapati pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja tenaga penjualan PT PLN Iconplus di Kota Bandung. Kesesuaian serupa terlihat pada temuan Akbar dan Maisan (2022) di sektor perhotelan, yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Meski demikian, hasil ini berbeda dari Rianda dan Winarno (2022) serta Deisti dan Muttaqin (2023), yang diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek dan sektor industri. Pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera selaku perusahaan tekstil, baik kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung terbukti secara nyata mampu mendorong peningkatan kinerja pekerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja: selain itu, lingkungan kerja yang nyaman telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Sedarmayanti (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Hasil ini konsisten dengan temuan yang dibuat oleh Setiawan, Eliza, dan Kumala pada tahun 2023; Ronalddo dan Rizqi pada tahun 2024; dan Kalos, Wijaya, Dayona, dan Saputro pada tahun 2023, yang masing-masing menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi besar pada kepuasan dan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil ini berbeda dari Gustami, Saputro, dan

Mubarok (2024) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat kontekstual sesuai karakteristik industri masing-masing. Pada PT Nagamas Kurnia Sejahtera, kualitas hubungan antarkaryawan dan rasa aman dalam bekerja yang dinilai sangat baik turut memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, meski tingkat kebisingan produksi masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut, sebagaimana juga dicatat Mustika (2024) pada industri manufaktur sejenis.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Simultan terhadap Kinerja Karyawan: kedua faktor ini telah terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat temuan Said, Latief, dan IL (2024) serta Widhiadnyani dan Yanuar (2025) yang menempatkan kedua faktor ini sebagai pendorong utama optimalisasi kerja. Hasil ini juga kesamaan dari Yusuf dan Muttaqin (2024), yang menunjukkan bahwa gabungan berbagai faktor manajemen SDM termasuk tunjangan dan kondisi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan bila diuji terpisah. Kompensasi yang layak memberi dorongan dukungan, sementara suasana kerja yang mendukung menghadirkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, sehingga pengelolaan kedua faktor secara bersamaan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan dibandingkan bila hanya salah satunya yang diperhatikan.

4.7 Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi manajerial dapat ditarik dari hasil penelitian ini bagi PT Nagamas Kurnia Sejahtera. Pertama, perusahaan perlu meninjau ulang sistem pemberian bonus agar lebih dirasakan adil oleh karyawan, mengingat indikator ini memperoleh skor terendah pada variabel kompensasi. Kedua, pengendalian kebisingan di area produksi selayaknya menjadi prioritas dalam perbaikan lingkungan kerja fisik, misalnya lewat penyediaan alat pelindung telinga atau

perawatan berkala terhadap mesin produksi. Ketiga, karena indikator jumlah pekerjaan mencatat skor terendah pada variabel kinerja, perusahaan perlu mengevaluasi kembali standar target produksi agar tetap realistis namun tetap mendorong produktivitas. Implikasi ini sejalan dengan rekomendasi Mustika (2024) yang menyoroti pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan pada industri manufaktur padat karya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan PT Nagamas Kurnia Sejahtera sama-sama berada dalam kategori baik. Dengan skor 81,6 persen, 83,0 persen, dan 82,6 persen, kompensasi terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,809$; $\text{sig} = 0,000$), dan lingkungan kerja ($t = 4,179$; $\text{sig} = 0,000$). Dengan kontribusi sebesar 52,3%, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 53,190$; $\text{sig} = 0,000$). Faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, memberikan kontribusi sebesar 47,7%.

5.2 Saran

Temuan ini menunjukkan bahwa PT Nagamas Kurnia Sejahtera perlu senantiasa mengevaluasi sistem pemberian bonus sekaligus mengendalikan tingkat kebisingan di area produksi, mengingat kedua aspek tersebut mencatat skor relatif rendah dibandingkan indikator lain, demi mengoptimalkan peningkatan produktivitas pekerja secara berkelanjutan. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk memasukkan faktor tambahan seperti motivasi untuk bekerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi sebagaimana telah dikaji oleh Yusuf dan Muttaqin (2024) serta Akbar dan Maisan (2022) dan memperluas objek penelitian

ke sektor manufaktur lain agar temuan ini dapat digeneralisasi secara lebih luas.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan staf PT Nagamas Kurnia Sejahtera yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Mereka juga berterima kasih kepada Program Studi Manajemen Universitas Indonesia Membangun yang telah memberikan bantuan akademik selama penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi sales pada PT PLN Iconplus Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3170–3185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3314>
- Afandi, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, R. R., & Maisan, K. (2022). The influence of motivation, compensation and organizational culture on employee performance at The Horison Bandung Hotel. *Journal of Business and Management Inaba*, 1(2), 173–185. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v1i02.125>
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PINDAD. *JEMSI*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44.
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mustika, S. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal of Psychology*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394>
- Nazir. (2017). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Putri, N. M. C. P. (2026). Pengaruh kompensasi, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Zoo di Kabupaten Gianyar [Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha].
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Ronaldido, M. N., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Said, M., Latief, F., & IL, F. E. (2024). Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 436–448.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Wiley.
- Senen, S., Sihite, F. B., & Suryani, L. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMJ. *JUMANDIK*, 1(2), 153–159. <https://doi.org/10.58174/jmp.v1i2.15>
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

- Apartemen Airlangga. Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 1–5.
<https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar. (2025). Faktor pendorong kinerja karyawan: Peran kompensasi dan lingkungan kerja. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 7(3), 917–926.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>
- Yusuf, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 5(1), 186–200.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1651>

