



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Erafone Kota Palopo

Reski Nur Hasizah¹, Amira Erlita Luddu^{2*}, Marsal³, Rosnida⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andi Djemma

¹reskinurhasizah@gmail.com, ²amiraerlitaluddu@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Erafone Kota Palopo, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Erafone Kota Palopo yang berjumlah 36 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji t, serta koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 8,368 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), serta nilai R Square sebesar 0,336 yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 33,6% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,448; sig. 0,020), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,408; sig. 0,168). Berdasarkan temuan tersebut, Erafone Kota Palopo disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi, sekaligus menjaga kualitas lingkungan kerja guna mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran karyawan sehingga secara efektif memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat [1]. Pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik agar organisasi dapat meningkatkan keberhasilan dan ketepatan pencapaian tujuannya, mengingat perubahan lingkungan operasi yang tidak stabil membuat SDM berdampak cukup kuat pada kelangsungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Perusahaan terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan karena posisi karyawan sangat krusial bagi keberhasilan perusahaan, sehingga manajer perlu mencari cara untuk mendorong produktivitas tersebut agar pekerjaan menghasilkan manfaat yang lebih baik bagi perusahaan.

Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan hasil kerjanya. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga manajer perlu bekerja sama dengan karyawan melalui pemberian kesejahteraan seperti gaji, insentif, THR, bonus, dan tunjangan. Sastrohardiwiroyo dalam [2] menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pemikirannya demi kemajuan organisasi. Penelitian [3] membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian [4] menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja mengarah pada lingkungan kerja yang buruk, meliputi pencahayaan, keamanan, ketenangan, kebersihan, dan suhu ruang kerja. Menurut [5], lingkungan kerja adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian [6] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan, dan penelitian [7] menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Erafone merupakan perusahaan ritel yang bergerak di bidang penjualan produk telekomunikasi, khususnya telepon seluler dan aksesorinya, dengan visi menjadi penyedia produk dan layanan telekomunikasi terbaik serta mitra terpercaya bagi konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, Erafone Kota Palopo membutuhkan karyawan yang

berkualitas, profesional, dan mampu memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai penentu produktivitas kerja.

Permasalahan yang dihadapi Erafone Kota Palopo adalah apakah kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang tersedia telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Beberapa penelitian terdahulu pada objek sejenis di Kota Palopo menunjukkan hasil yang beragam: [8] membuktikan kompensasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak; [9] menunjukkan kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; [10] menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening; sedangkan [11] menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya kesenjangan hasil (research gap) tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini pada objek Erafone Kota Palopo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Erafone Kota Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan melalui faktor kompensasi dan lingkungan kerja, serta menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di Erafone Kota Palopo yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi No. 20, Kelurahan Luminda, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Erafone Kota Palopo yang berjumlah 36 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian [12]. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), wawancara dengan karyawan dan manajer untuk memperoleh informasi mendalam mengenai sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja, serta studi dokumentasi terhadap dokumen-dokumen perusahaan yang relevan. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif, yang bersumber dari data primer (tanggapan responden) dan data sekunder (dokumen perusahaan) [13].

Definisi operasional dan indikator setiap variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, baik finansial maupun non-finansial.	Gaji, tunjangan, insentif, bonus, fasilitas	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi di sekitar perusahaan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	Suasana kerja, hubungan rekan kerja, fasilitas/perlengkapan kerja	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab.	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Likert 1-5

Sumber: Diadaptasi dari [14], [5], [15]

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27, didahului dengan uji validitas (korelasi Pearson, r tabel = 0,278) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Kuesioner disebarakan kepada 36 responden yang merupakan seluruh karyawan Erafone Kota Palopo. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	22	61,1
Perempuan	14	38,9
Usia 21-25 tahun	22	61,1
Usia 26-30 tahun	13	36,1
Pendidikan S1	18	50,0
Pendidikan SMA/SMK	15	41,7
Lama kerja ≤ 5 tahun	28	77,8
Lama kerja 6-10 tahun	8	22,2

Sumber: Data diolah (2026)

Responden didominasi oleh laki-laki (61,1%) dengan mayoritas berada pada kelompok usia produktif 21-25 tahun (61,1%), berpendidikan terakhir S1 (50,0%), dan memiliki masa kerja ≤ 5 tahun (77,8%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia dan tingkat pendidikan yang mendukung pemahaman terhadap pernyataan kuesioner.

3.2. Analisis Deskriptif, Validitas, dan Reliabilitas

Rekapitulasi persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Persepsi Responden

Variabel	Indikator Tertinggi	Rataan Skor	Ket.
Kompensasi (X1)	Upah dan Gaji (3,83)	3,77	Setuju
Lingkungan Kerja (X2)	Hubungan Rekan Kerja (4,38)	3,87	Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	Kemandirian (4,06)	3,84	Setuju

Sumber: Data diolah (2026)

Variabel kompensasi memperoleh rata-rata skor 3,77 dengan indikator tertinggi upah dan gaji (3,83) dan indikator terendah fasilitas (3,62). Variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata skor 3,87 dengan indikator tertinggi hubungan rekan kerja (4,14). Variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor 3,84 dengan indikator tertinggi kemandirian (4,06). Seluruh variabel berada pada kategori setuju, yang menunjukkan persepsi positif responden. Secara lebih rinci, skor rata-rata setiap indikator pembentuk ketiga variabel disajikan pada Tabel 3a. Pada variabel kompensasi, indikator tunjangan memperoleh skor tertinggi (3,86) diikuti upah dan gaji (3,83), insentif (3,81), dan fasilitas (3,62) sebagai skor terendah, yang mengindikasikan bahwa penyediaan fasilitas kerja masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Pada variabel lingkungan kerja, indikator hubungan rekan kerja memperoleh skor tertinggi (4,38; sangat setuju), menunjukkan iklim kerja tim yang harmonis, sedangkan ketersediaan fasilitas/perlengkapan kerja memperoleh skor terendah (3,73). Pada variabel kinerja karyawan, indikator kemandirian memperoleh skor tertinggi (4,03), sedangkan kuantitas kerja memperoleh skor terendah (3,62), yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan pada aspek jumlah/target penyelesaian pekerjaan.

Tabel 3a. Rataan Skor per Indikator

Variabel	Indikator	Rataan Skor	Ket.
Kompensasi (X1)	Upah dan Gaji	3,83	Setuju
	Tunjangan	3,86	Setuju
	Insentif	3,81	Setuju
	Fasilitas	3,62	Setuju
Lingkungan Kerja (X2)	Suasana Kerja	3,92	S. Setuju
	Hubungan Rekan Kerja	4,38	S. Setuju
	Fasilitas/Perlengkapan	3,73	Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	3,90	Setuju
	Kuantitas	3,62	Setuju
	Ketepatan Waktu	3,72	Setuju
	Efektivitas	3,88	Setuju
	Kemandirian	4,03	Setuju

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji validitas dengan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,278), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian model. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Kompensasi (X1)	0,857	12
Lingkungan Kerja (X2)	0,601	9
Kinerja Karyawan (Y)	0,683	15

Sumber: Data diolah (2026)

Ketiga variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur [16].

3.3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji F (simultan) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
Regression	325,158	2	8,368	0,001
Residual	641,148	33	-	-
Total	966,306	35	-	-

Sumber: Data diolah (2026). Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1; Dependent Variable: TOTAL_Y
Nilai signifikansi uji F sebesar 0,001 ($< 0,05$) dengan F hitung 8,368 $>$ F tabel 3,285, sehingga H3 diterima yang berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	B	T	Sig.	Ket.
(Constant)	32,598	4,645	0,000	-
Kompensasi (X1)	0,297	2,448	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,333	1,408	0,168	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah (2026). Dependent Variable: TOTAL_Y

Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$) dengan t hitung 2,448 $>$ t tabel 2,035, sehingga H1 diterima; kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,168 ($> 0,05$) dengan t hitung 1,408 $<$ t tabel 2,035, sehingga H2 ditolak; lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,580	0,336	0,296	4,408

Sumber: Data diolah (2026). Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Nilai R Square sebesar 0,336 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 33,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

3.4. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Erafone Kota Palopo. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja sebagai pendorong motivasi dan produktivitas karyawan [1]. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,580 menunjukkan hubungan positif yang moderat hingga kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan.

Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [8] yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo, serta penelitian [11] yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan Erafone Kota Palopo cenderung lebih terdorong oleh besaran dan kelayakan kompensasi finansial dibandingkan oleh kondisi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dalam meningkatkan kinerjanya.

Sisa variasi kinerja karyawan sebesar 66,4% yang tidak dapat dijelaskan oleh model mengindikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena multifaktorial yang juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karier, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan [1], sehingga pengelolaan SDM di Erafone Kota Palopo perlu dilakukan secara komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Erafone Kota Palopo, dengan nilai F hitung sebesar 8,368 dan signifikansi 0,001, serta nilai R Square sebesar 0,336 yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 33,6% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,448; sig. 0,020), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,408; sig. 0,168). Implikasi praktis dari temuan ini adalah Erafone Kota Palopo perlu terus mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi karyawan, meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas kerja, karena terbukti menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap disarankan menjaga kualitas lingkungan kerja fisik maupun non-fisik guna mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau gaya kepemimpinan mengingat nilai R Square penelitian ini baru menjelaskan 33,6% variasi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [2] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [3] N. L. Suryani, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2019.
- [4] D. T. Nanulaita, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2018.
- [5] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- [6] I. Susanti and I. Kristiawati, "Pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan," *Jurnal Manajemen*, 2019.
- [7] E. Sugiarti, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020.
- [8] A. Z. Afry, M. S. Anwar, and T. Ilham, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo," *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 8, no. 3, 2024. doi:10.29040/jie.v8i3.15132
- [9] Revi, dkk., "Pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Telkom Palopo," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2025.
- [10] Nurhikmah and Rismayanti, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-PNS dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *Jurnal Manajemen*, 2024.
- [11] Leowirantho and Ridho, "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2024.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [13] H. Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- [14] Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit, 2022.
- [15] Yulianto, *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit, 2020.
- [16] I. K. Budiasa, *Kinerja dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Denpasar: Nilacakra, 2021.
- [17] M. Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Management Press, 2021.
- [18] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.