

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPENSASI FINANSIAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Alifia Halwa Ghazwani¹, Siti Dwi Nur Latifah², Diana anggelia³
alifiab527@gmail.com¹, dwiinl02@gmail.com², dianaanggelia30@gmail.com³
Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of financial compensation, work environment, and employee satisfaction on the work-life balance of employees in one manufacturing company in the Caribbean. The method of data collection that is used is quantitative and involves the use of a kuesioner that is distributed to all employees. The research findings indicate that the impact of financial compensation, work environment, and employee satisfaction on employee performance is significant.

Keywords: *Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Manufaktur di Cirebon*

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur harus terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap kompetitif dan produktif di era persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dapat diukur melalui kinerja mereka, sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan.

Fokus penelitian ini adalah tiga komponen utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di salah satu perusahaan manufaktur di Cirebon: lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, sementara kompensasi finansial yang adil dan kompetitif berperan penting dalam mendorong karyawan untuk lebih baik bekerja. Selain itu, diyakini bahwa kepuasan kerja, sebagai komponen inti, berdampak positif pada kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Nitisemito(2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk cahaya, warna uadara, dan suara. Hubungan antara manusia dan lingkungannya sangat erat, dan kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungannya. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Budianto & Katini (2015) mengungkapkan hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah ukuran yang akan mempengaruhi kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik. Penelitian seperti yang dilakukan oleh et al. (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), dan Rumasukun et al. (2019) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja fisik, menurut Mathis dan Jackson (2006, p.113) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah

melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2009, p.94), memberikan kompensasi yang memadai dapat membantu karyawan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Jika setiap karyawan bekerja dengan baik, itu akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Menurut Acheampong (2010), sistem pembayaran harus memasukkan kompensasi yang didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, seperti bonus, subsidi, dan kesejahteraan. Dengan demikian, gaji tambahan dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi katalisator yang kuat untuk meningkatkan kinerja individu (Hamid, 2014, p.97). Ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang tepat dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan, yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Selain mendapatkan kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan juga harus mendapatkan kepuasan di tempat kerja mereka, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan oleh Affandi (2016), yang menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka meningkatkan kinerja mereka, sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, merujuk pada sikap atau reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2013, hlm. 117), didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya. berdasarkan beberapa penelitian teoritis.

Banyak penelitian telah dilakukan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, pemahaman kita tentang hubungan antara ketiga variabel ini dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia masih kurang. Dengan menganalisis lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah ini. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dan pembuat kebijakan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris tentang hubungan antara variabel-variabel dalam industri manufaktur, membantu mengembangkan literatur manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI

Studi kuantitatif eksplanatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menjelaskan hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang menggunakan data angka untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008, p. 149). Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja fisik (X1), kompensasi finansial (X2) dan kepuasan kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif eksplanasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh karakteristik responden yang terdiri dari laki-laki sebanyak 23 pegawai atau 46.0% dari jumlah seluruh responden dan perempuan sebanyak 27 pegawai atau 54.0% dari jumlah seluruh responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia <25 tahun, sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, serta mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Table 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	23	46.0
	Perempuan	27	54.0
Usia	< 25 tahun	33	66.0
	> 25 tahun	17	34.0
Pendidikan	SMP	9	18.0
	SMA/SMK	39	78.0
	Diploma (D1/D2/D3)	1	2.0
	Sarjana (S1)	1	2.0
Masa bekerja	< 1 tahun	15	30.0
	1 - 5 tahun	30	60.0
	> 5 tahun	5	10.0

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, penelitian melakukan pengujian validitas instrumen yakni variabel lingkungan kerja, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Sebuah pernyataan pada angket dianggap valid bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel setiap butir pernyataan kurang dari 0,05 (Ghozali, 2016, p.52)

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

Kompensasi Finansial		Kepuasan Kerja		Lingkungan Kerja Fisik		Kinerja Karyawan	
No	R.Hitung	No	R.Hitung	No	R.Hitung	No	R.Hitung
1	0.789	1	0.772	1	0.894	1	0.873
2	0.731	2	0.684	2	0.754	2	0.820
3	0.728	3	0.761	3	0.693	3	0.843
4	0.391	4	0.731	4	0.782	4	0.852
5	0.798	5	0.798	5	0.695	5	0.833
6	0.835	6	0.749	6	0.374	6	0.795
7	0.848	7	0.866	7	0.828	7	0.881
8	0.872	8	0.688	8	0.867	8	0.878
		9	0.827	9	0.773	9	0.813
		10	0.899			10	0.795
		11	0.751				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50, untuk memperoleh r tabel menggunakan rumus $df=n-2$ maka diperoleh $50-2=48$ dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi r product momen maka diperoleh r tabel = 0.2787. Maka pernyataan dikatakan valid harus r hitung > r tabel = 0,2787.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kompensasi finansial, instrumen dalam variabel kepuasan kerja, instrumen dalam variabel lingkungan kerja fisik dan instrumen dalam variabel kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya > 0,2787.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan metode konsistensi internal dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,982 untuk 38 item yang diukur (tabel 3). Hasil uji reliabilitas

ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70. Lihat di tabel 3. Hasil Uji reliabilitas

Tabel 3. Hasil UjiReliabilitas Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	38

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Uji Regresi Linear

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel *model summary* yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.864	3.676

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Kompensasi finansial, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

Sumber : hasil pengolahan data, 2024

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,934 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori sangat kuat.

Koefisien determinasi (R Square) 0,873 mengidentifikasi bahwa 87,3% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Artinya variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 87,3%

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.769	2.247		-1.233	.224
	Kompensasi Finansial	.418	.163	.287	2.564	.014
	Kepuasan Kerja	.362	.112	.356	3.235	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.492	.151	.346	3.259	.002

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (x1): koefisien regresi sebesar 0,418 ($\beta=0,287$, $t =2.564$, $p =0.014$) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif. Kepuasan kerja (x2): koefisien regresi sebesar 0.362 ($\beta= 0.356$, $t = 3.235$, $p= 0.002$) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik (x3): koefisien regresi sebesar 0.492 ($\beta = 0.346$, $t= 3.259$, $p = 0.002$) menunjukkan

bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semua variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p < 0.05$) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar ($\beta = 0.356$), diikuti oleh lingkungan kerja fisik ($\beta = 0.346$), dan kompensasi finansial ($\beta = 0.287$).

Tabel 6. Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4264.867	3	1421.622	105.185	.000 ^b
Residual	621.713	46	13.515		
Total	4886.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant). Lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja

Sumber: hasil pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dari lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan berbagai teori dan penelitian sebelumnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja Fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori ergonomi yang ditemukan oleh Kroemer dan Grandjean (1997), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil ini mendukung penelitian Chandrasekar (2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan konsentrasi, dan memfasilitasi interaksi yang lebih baik antar karyawan. Faktor-Faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, dan tata letak yang ergonomis berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi finansial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori ekspektansi yang dikembangkan oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka akan imbalan yang akan diterima. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan teori keadilan Adams (1965), yang menekankan pentingnya keadilan dalam pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan. Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi turnover, dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini juga dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori dua faktor Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2013) yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif. Kepuasan kerja juga dapat

mengurangi absensi dan turnover, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan ini menegaskan pentingnya memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan manufaktur dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan fokus pada peningkatan kepuasan kerja, perbaikan lingkungan kerja fisik dan penyesuaian kompensasi finansial.

DAFTAR PUSTAKA

7885-17634-1-SM. (n.d.).

Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (n.d.). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 5, Issue 2). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Cintia, E., & Gilang, A. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I.

Ilham, M. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).

kepuasan kerja. (n.d.).

kepuasan kerja³. (n.d.).

kompensasi dan kepuasan kerja. (n.d.).

Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS (Vol. 6, Issue 2).

Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjowati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.

Studi Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, F. (n.d.). Hal 834-843 I Made Sandi Rastana dan I Gede Aryana Mahayasa| 834 (Vol. 1, Issue 3).

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>