

# PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MINIMARKET BANDUNG UTAMA GRUP CABANG REO MANGGARAI

Fransisko Apriando Gulid Gere<sup>1</sup>; Frans Gana<sup>2</sup>; Struce Andriyani<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to (1) Describe the effect of direct compensation, work environment, and employee performance on the Bandung Utama Minimarket Group Reo Manggarai Branch. (2) Assessing the effect of direct compensation on employee performance at the Bandung Utama Minimarket of the Reo Manggarai Branch Group. (3) To test the effect of the work environment on employee performance at Minimarket Reo Manggarai Bandung Utama Branch Group. This research is a study that explains the cause-and-effect relationship (causal) between dependent variables and independent. The population in this study is employees at Minimarket Bandung Utama Reo Branch Group which amounts to 45 employees. The number of samples in this study was 45 respondents using saturated sampling techniques. Data collection in the study was carried out by field research using several methods, namely: interviews, questionnaires, observations, and comments. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis as well as hypothesis testing using the SPSS V25 program. The results of this study show that direct compensation is stated to have an effect but not significantly on employee performance, this is expressed by the magnitude of the calculated value (1.819) < table (1.681) or significant value (0.076) > (0.05). Work environment variables are stated to have a positive and significant effect on employee performance variables. This is known from the value of the working environment variable t test (X2) tcalculate of 2.727, while t table is known to be 0.05 alpa of 1.681, then the result is tcalculate (2.727) > t table (1.681). Then, based on the results of the SPSS calculation, the F value is calculated > F table (10.284 > 3.214), meaning that direct compensation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously affect employee performance (Y). Based on the coefficient of determination test, it is known that the Adjusted R Square value obtained is 0.294 or 29.4 which means that 29.4% of the variation that occurs in low employee performance is caused by direct compensation (X1) and work environment (X2), while the remaining 70.6% is influenced by other variables. According to Siagian (2002;124) that employee performance is influenced by salary, work environment, organizational culture, leadership and motivation, work discipline and job satisfaction. From the results of this analysis, the Reo Manggarai Branch Group's Main Bandung Minimarket is expected to always maintain and increase direct compensation and the environment so that employee performance can be carried out effectively and efficiently.*

**Keywords:** Direct Compensation (X1), Work Environment (X2), Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada masa sekarang, dimana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan perusahaan karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia. Untuk pencapaian semua itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja mereka. Oleh sebab itu sangatlah penting untuk memperhatikan tenaga kerja terutama masalah pemberian kompensasi, kesejahteraan, dan gaji karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya, karena dengan memperhatikan hal tersebut maka secara tidak langsung memberi dorongan moril para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor yang dijelaskan diatas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan,

termasuk salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Suprianto, 2009). Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada didekat karyawan dapat diartikan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005:309). Dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan intensif.

Minimarket Bandung Utama Grup berada dibawah naungan PT Manggarai Raya Musa Perkasa yang resmi terdaftar pada notaris resmi, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemberdayaan sosial. Mereka memiliki praktisi retail yang berpengalaman lebih dari 25 tahun di Bandung. Semenjak tahun 1999, Bandung Utama Grup memulai bisnisnya melalui arisan bersama untuk membangun minimarket pertamanya di kawasan Kedindi, Reo, kabupaten Manggarai. Manajemen minimarket sudah menjalankan bisnis retail sejak masa itu, dan sekarang telah berdiri di berbagai wilayah di Manggarai Raya dengan puluhan klien bisnisnya.

**Tabel 1.1****Jenis dan Jumlah Kompensasi Langsung yang Diterima Karyawan Pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai**

Tahun	Kategori Karyawan	Jumlah karyawan	Gaji Per Orang/Gaji Per Bulan (RP)	Insentif Per Orang Per Bulan (RP)
2021	27 orang (karyawan tetap)	45 orang	1.950.000	50.000-200.000
	18 orang (karyawan kontrak/pelatihan)		800.000	
2022	29 orang (karyawan tetap)	45 orang	1.950.000	50.000-200.000
	16 orang (karyawan kontrak/pelatihan)		1.000.000	
2023	35 orang (karyawan tetap)	45 orang	1.975.000	50.000-200.000
	10 orang (karyawan kontrak/pelatihan)		1.000.000	

*Sumber data: Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo, Manggarai 2023*

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui total jumlah karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo sebanyak 45 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan tetap sebanyak 27 orang karyawan dan jumlah karyawan kontrak/pelatihan sebanyak 18 orang karyawan dengan karyawan tetap menerima gaji sebesar Rp 1.950.000 dan karyawan kontrak/pelatihan menerima gaji sebesar Rp 800.000 dengan insentif yang diterima oleh semua karyawan sebesar Rp 50.000 sampai Rp 200.000. Pada tahun 2022 jumlah karyawan tetap sebanyak 29 orang karyawan dan jumlah karyawan kontrak/pelatihan sebanyak 16 orang karyawan dengan karyawan tetap menerima gaji sebesar Rp 1.950.000 dan karyawan kontrak/pelatihan menerima gaji sebesar Rp 1.000.000 dengan insentif yang diterima oleh semua karyawan sebesar Rp 50.000 sampai Rp 200.000. Pada tahun 2023 jumlah karyawan tetap sebanyak 35 orang karyawan dan jumlah karyawan kontrak/pelatihan sebanyak 10 orang karyawan dengan karyawan tetap menerima gaji sebesar Rp 1.975.000 dan karyawan kontrak/pelatihan menerima gaji sebesar Rp 1.000.000 dengan insentif yang diterima oleh semua karyawan sebesar Rp 50.000 sampai Rp 200.000. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Diana S. Malau selaku manajer Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo pada tanggal 2 September 2022 melalui media komunikasi telepon seluler

diketahui dalam penerapannya pemberian gaji/upah dan insentif yang dilakukan oleh pihak minimarket sering mengalami keterlambatan.

## **STUDI PUSTAKA**

### **Pengertian Minimarket**

Dalam dunia perdagangan saat ini, toko barang kebutuhan sehari-hari dengan ruangan yang tidak terlalu luas (minimarket) bukan lagi merupakan istilah asing bagi masyarakat umum, terutama yang tinggal di daerah perkotaan. Minimarket merupakan perantara pemasar antara produsen dan konsumen akhir dimana aktivitasnya adalah melaksanakan penjualan eceran. Menurut Hendri Ma'ruf (2005:84) pengertian minimarket adalah toko yang mengisi kebutuhan masyarakat akan warung yang berformat modern yang dekat dengan permukiman penduduk sehingga dapat mengungguli toko atau warung.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Hussein, 2017:8). Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

### **Pengertian Kompensasi Langsung**

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi

yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja maupun prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan (Hasibuan, 2005).

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan atau organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian dimaksudkan untuk menggali fakta tentang pengaruh kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo sejumlah 45 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi, observasi, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), uji determinasi.

### **HASIL**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1 Analisis Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis t**

$$Y = 20.314 + 0.314 X_1 + 0.217 X_2$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.314	5.942		3.418	.001
Kompensasi Langsung	.314	.173	.260	1.819	.076
Lingkungan Kerja	.217	.080	.389	2.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi linear berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 20.314, jika variabel kompensasi langsung dan lingkungan kerja bernilai konstanta tetap = 0 (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 20.314.
2. Koefisien X1 = 0.314, nilai koefisien regresi kompensasi langsung adalah 0.314 artinya jika variabel kompensasi langsung (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja karyawan Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo meningkat sebesar 0.314.
3. Koefisien X2 = 0.217, nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0.217 artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi langsung dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo meningkat sebesar 0.217.

#### Uji Hipotesis

##### Uji t (Uji Parsial) – Hipotesis 1 dan 2

Uji hipotesis 1 dan 2 digunakan untuk menguji dari masing-masing variabel bebas (variabel X) yaitu kompensasi langsung (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) secara parsial atau secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara signifikan.

1. Pengaruh Kompensasi Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel X1 kompensasi langsung diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.819 dengan tingkat signifikansi 0.076 sedangkan  $t_{tabel}$  nilainya sebesar 1.681 ( $df = 45 - 2 = 43$ ). Karena nilai signifikansi 0.076 lebih besar dari alpha 0.05 ( $p > \alpha$ ) dan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1.819 > 1.681$ ), maka hal ini bermakna bahwa variabel kompensasi langsung secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima atau hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi langsung memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa bagi karyawan Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai sistem pemberian kompensasi langsung dari pihak minimarket sudah cukup baik dari segi pemberian gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan

pokok, insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan, serta bonus yang didapatkan setiap hari raya dan akhir tahun sudah memadai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi langsung tidak memiliki dampak yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel X2 lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.727 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan  $t_{tabel}$  nilainya sebesar 1.681 ( $df = 45 - 2 = 43$ ). Karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 ( $p < \alpha$ ) dan  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.727 > 1.681$ ), maka hal ini bermakna bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai sudah sangat baik dari segi pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas dan hubungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai baik secara fisik dan non fisik mampu menciptakan kesan yang terasa nyaman, aman, tentram, dan membuat karyawan betah saat bekerja. Alasan lingkungan kerja harus diciptakan senyaman mungkin karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan akan melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari dan dengan begitu tentunya dapat meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan.

### Uji F (Uji Simultan) – Hipotesis 3

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F) – Hipotesis 3

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.062	2	105.031	10.284	.000 <sup>b</sup>
Residual	475.138	42	11.313		
Total	685.200	44			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 10.284 dan  $F_{tabel 0.05 : 2 : 43} = 3.214$ . Karena  $F_{hitung} = 10.284 > F_{tabel 0.05 : 2 : 43} = 3.214$  dengan tingkat signifikansi ( $p$ ) 0.000 ( $\alpha$ ) 0.05. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasilnya nilai  $F_{hitung} 10.284 > F_{tabel} 3.214$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kompensasi langsung (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada

Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai. Artinya bahwa secara bersama-sama Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan yang berarti dapat memberikan stimulus atau dampak yang baik bagi kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan baiknya pemberian kompensasi langsung dan keadaan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan nyaman dan aman dalam bekerja sehingga dengan sendirinya kinerja karyawanpun dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dan karyawan juga dapat tercapai ke arah yang lebih baik.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.347	.294		3.363

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabl 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel Y yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau yang disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.554 menjauhi angka 1, artinya terdapat hubungan yang tidak kuat antara variabel kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari output tersebut diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.294 yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas (kompensasi langsung dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

### SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif Kompensasi Langsung berada pada kategori tinggi, hasil analisis deskriptif Lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi dan hasil analisis deskriptif Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Kompensasi Langsung secara parsial memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai.
3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai.
4. Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Mariah Tuah Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Sandy, Martha Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Supryanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks, Jakarta.