

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA THAI SUMMIT PLASTECH (KARAWANG BARAT)

Algi Nadiansyah ^{a*)}, Dewi Kurniawati ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: alginadiansyah7@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 14 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.192>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Thai Summit Plastech (Karawang Barat). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian target perusahaan sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian berjumlah 294 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2,349 dan signifikansi 0,022 ($<0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,148 dan signifikansi 0,002 ($<0,05$). Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 31,836 dan signifikansi $<0,001$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,455 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 45,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Thai Summit Plastech (Karawang Barat).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIA THAI SUMMIT PLASTECH (WEST KARAWANG)

Abstract. This study aims to examine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Indonesia Thai Summit Plastech (West Karawang). Employee performance is a critical factor in achieving organizational objectives; therefore, effective human resource management through appropriate compensation and a conducive work environment is essential. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 294 employees, while the sample comprised 75 respondents selected using the Slovin formula with a simple random sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.349 and a significance value of 0.022 (<0.05). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.148 and a significance value of 0.002 (<0.05). Simultaneously, compensation and the work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 31.836 and a significance value of <0.001 . The Adjusted R Square value of 0.455 indicates that compensation and the work environment explain 45.5% of the variance in employee performance, while the remaining 54.5% is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that improving a fair compensation system and creating a supportive work environment can enhance employee performance at PT. Indonesia Thai Summit Plastech (West Karawang).

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Industri manufaktur memiliki posisi strategis dalam perekonomian Indonesia karena berperan dalam menghasilkan nilai tambah, menyediakan lapangan kerja, mendorong aktivitas ekspor, serta memperkuat rantai pasok nasional. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa pada tahun 2025 terdapat 35.134 perusahaan industri manufaktur berskala besar dan sedang yang aktif di

Indonesia, sehingga sektor ini menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi dalam aspek produktivitas, kualitas, efisiensi biaya, dan ketepatan waktu produksi (Badan Pusat Statistik, 2025). Dalam situasi tersebut, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan fasilitas produksi, tetapi juga harus memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif, adaptif, dan konsisten. Manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi strategis karena berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam memperoleh, mengembangkan, memberikan penghargaan, serta mempertahankan karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung pencapaian target produksi, mempertahankan standar kualitas, mengurangi tingkat kesalahan kerja, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan keterlambatan produksi, pemborosan sumber daya, peningkatan biaya operasional, dan ketidakmampuan perusahaan memenuhi kebutuhan pelanggan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kebijakan sumber daya manusia yang dapat memperkuat motivasi sekaligus menyediakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh persepsi karyawan mengenai perlakuan organisasi, penghargaan yang diterima, dan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2019) mengemukakan bahwa persepsi keadilan organisasi memengaruhi motivasi, kepuasan, komitmen, dan perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan memandang bahwa kontribusinya dihargai secara adil, mereka cenderung meningkatkan usaha dan mempertahankan kualitas pekerjaannya. Hubungan antara kepuasan terhadap aspek pekerjaan dan kesediaan individu untuk memberikan kontribusi optimal juga dikemukakan oleh Suchyadi dan Nurjanah (2018). Meskipun penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi pendidikan, temuannya memperlihatkan bahwa pemenuhan harapan kerja dan dukungan organisasi merupakan unsur penting dalam membangun kepuasan serta perilaku kerja positif. Prinsip tersebut relevan bagi organisasi manufaktur karena karyawan menghadapi target, prosedur, standar mutu, dan risiko kerja yang memerlukan dukungan organisasi secara berkelanjutan.

Salah satu bentuk penghargaan organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi mencakup seluruh imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas waktu, tenaga, kemampuan, serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, jaminan kesehatan, fasilitas, dan penghargaan lainnya. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kompensasi yang layak dan berkeadilan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sistem kompensasi yang efektif tidak hanya mempertimbangkan besarnya imbalan, tetapi juga kesesuaiannya dengan beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan, pencapaian kinerja, dan tingkat kompensasi yang berlaku di pasar tenaga kerja.

Secara empiris, kompensasi telah ditemukan sebagai salah satu determinan penting kinerja dan produktivitas karyawan. Sugiarti (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Napitupulu dan Winarto (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Kresmawan et al. (2021) juga membuktikan bahwa penerapan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa kontribusinya memperoleh penghargaan dari organisasi. Selanjutnya, Putra dan Mujiati (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi bukan sekadar biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, melainkan investasi strategis untuk mendorong motivasi, keterikatan, dan pencapaian kerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, peralatan, serta keselamatan kerja, dan lingkungan nonfisik, seperti hubungan dengan atasan, komunikasi antarkaryawan, dukungan sosial, kerja sama, serta suasana psikologis organisasi. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif membantu karyawan berkonsentrasi, mengurangi kelelahan dan tekanan, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, kebisingan yang tinggi, sirkulasi udara yang kurang baik, fasilitas yang tidak memadai, komunikasi yang buruk, atau konflik antarkaryawan dapat mengurangi kenyamanan dan meningkatkan risiko penurunan kinerja.

Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Zhenjing et al. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja yang mendukung berpengaruh terhadap kinerja tugas melalui peningkatan komitmen dan dorongan berprestasi karyawan. Namun demikian, hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja belum memperlihatkan hasil yang sepenuhnya konsisten. Rianda dan Winarno (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iskandar et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja operator produksi pada objek penelitian mereka. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dapat bergantung pada karakteristik industri, kebijakan perusahaan, jenis pekerjaan, persepsi karyawan, dan kondisi organisasi.

Kajian yang lebih baru menunjukkan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut juga dapat berlangsung melalui mekanisme psikologis karyawan. Savira et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja

melalui motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak hanya menyediakan manfaat ekonomi dan kenyamanan fisik, tetapi juga membentuk penilaian karyawan mengenai penghargaan, dukungan, serta kepedulian perusahaan. Dengan demikian, perusahaan manufaktur perlu mengembangkan sistem kompensasi dan lingkungan kerja secara terpadu agar dapat membangun motivasi serta menjaga keberlanjutan kinerja.

PT Indonesia Thai Summit Plastech merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi komponen plastik untuk kebutuhan industri otomotif. Karakteristik pekerjaan perusahaan meliputi kegiatan produksi, perakitan, pengendalian kualitas, dan distribusi yang menuntut ketelitian, kecepatan, keselamatan, serta kepatuhan terhadap standar produksi. Berdasarkan observasi awal yang tercantum dalam dokumen penelitian, masih terdapat indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi, terutama berkaitan dengan pemenuhan harapan dan persepsi keadilan. Selain itu, terdapat kondisi lingkungan kerja yang dinilai belum sepenuhnya kondusif, termasuk aspek kenyamanan fisik di area produksi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi konsentrasi, semangat, produktivitas, dan konsistensi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu pada umumnya menguji kompensasi dan lingkungan kerja dalam sektor jasa, instansi pemerintahan, pendidikan, perdagangan, atau perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Penelitian yang secara khusus menganalisis kedua variabel tersebut pada perusahaan manufaktur komponen otomotif, khususnya PT Indonesia Thai Summit Plastech di Karawang Barat, masih terbatas. Di samping itu, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu memperlihatkan adanya kesenjangan empiris yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Kebaruan kontekstual penelitian ini terletak pada pengujian kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan dalam lingkungan produksi komponen otomotif yang memiliki target tinggi, standar mutu ketat, serta kondisi fisik pekerjaan yang khas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Thai Summit Plastech di Karawang Barat. Secara khusus, penelitian diarahkan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai determinan kinerja dalam industri manufaktur, serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengevaluasi kebijakan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, adil, dan produktif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Thai Summit Plastech di Karawang Barat. Populasi penelitian berjumlah 294 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 75 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Instrumen terdiri atas 32 pernyataan, meliputi 8 pernyataan kompensasi, 12 pernyataan lingkungan kerja, dan 12 pernyataan kinerja karyawan. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan; lingkungan kerja melalui pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan kerja, komunikasi dengan atasan, dan keamanan kerja; sedangkan kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengukuran variabel dan analisis statistik (Sugiyono, 2023).

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 melalui analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Kualitas instrumen diuji menggunakan korelasi item-total dan *Cronbach's alpha*; seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) sebesar 0,227, serta reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel melebihi 0,70. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF, serta heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2018). Pengaruh parsial diuji menggunakan uji (t), sedangkan kelayakan model secara simultan diuji menggunakan uji (F) pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 75 karyawan PT Indonesia Thai Summit Plastech di Karawang Barat. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 45 orang (60,0%), sedangkan perempuan berjumlah 30 orang (40,0%). Sebagian besar responden berusia 21–30 tahun, yaitu 39 orang (52,0%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 29 orang (38,7%) dan usia di atas 40 tahun sebanyak 7 orang (9,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan sarjana merupakan kelompok terbesar, yaitu 29 orang (38,7%), diikuti diploma sebanyak 26 orang (34,7%) dan SMA/ sederajat sebanyak 20 orang (26,7%).

Sementara itu, sebanyak 39 responden (52,0%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 25 responden (33,3%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, 9 responden (12,0%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, dan 2 responden (2,7%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Proporsi responden dengan masa kerja lebih dari satu tahun mencapai 97,3%, sehingga sebagian besar responden telah memiliki pengalaman langsung yang cukup untuk memahami kebijakan dan kondisi operasional perusahaan.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memperoleh penilaian dalam kategori tinggi. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori	Indikator tertinggi	Mean	Indikator terendah	Mean
Kompensasi	4,03	Tinggi	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	4,32	Keadilan sistem insentif	3,73
Lingkungan kerja	3,96	Tinggi	Prosedur keselamatan kerja	4,11	Kenyamanan udara di tempat kerja	3,75
Kinerja karyawan	4,10	Tinggi	Ketelitian dalam meminimalkan kesalahan	4,31	Kemampuan memenuhi target kuantitas	3,87

Variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata 4,03. Nilai tertinggi terdapat pada kesesuaian gaji dengan pekerjaan sebesar 4,32, sedangkan nilai terendah terdapat pada keadilan sistem pemberian insentif sebesar 3,73. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa karyawan secara umum menilai gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan yang diberikan perusahaan telah baik. Namun, mekanisme pemberian insentif masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena belum seluruh karyawan memiliki persepsi yang sama mengenai keadilannya. Keadilan kompensasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah imbalan, tetapi juga oleh transparansi kriteria, kesetaraan perlakuan, dan kesesuaian imbalan dengan kontribusi karyawan.

Lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,96. Penilaian tertinggi terdapat pada penyediaan prosedur keselamatan kerja sebesar 4,11, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap keamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, kenyamanan udara di lingkungan kerja memperoleh nilai terendah sebesar 3,75. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik perusahaan manufaktur yang menggunakan mesin produksi dan menjalankan aktivitas operasional secara terus-menerus. Meskipun masih termasuk kategori tinggi, perbaikan ventilasi dan sirkulasi udara diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan serta mengurangi kelelahan selama bekerja.

Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,10. Ketelitian dalam meminimalkan kesalahan memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,31, sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan perusahaan memperoleh nilai terendah sebesar 3,87. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan menunjukkan orientasi kuat terhadap kualitas, tetapi masih menghadapi tantangan dalam memenuhi target kuantitas. Pada industri komponen otomotif, keseimbangan antara kualitas dan kuantitas sangat penting karena peningkatan kecepatan produksi tidak boleh mengurangi ketelitian dan kepatuhan terhadap standar mutu.

Pengujian Instrumen dan Asumsi Regresi

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 32 butir pernyataan memiliki nilai (r_{hitung}) lebih besar daripada (r_{tabel}) sebesar 0,227. Dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* variabel kompensasi sebesar 0,705, lingkungan kerja sebesar 0,808, dan kinerja karyawan sebesar 0,724. Seluruh koefisien melebihi batas 0,70, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai.

Hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas Kolmogorov–Smirnov	Sig. = 0,060	Sig. > 0,05	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas kompensasi	Tolerance = 0,419; VIF = 2,385	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas lingkungan kerja	Tolerance = 0,419; VIF = 2,385	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik residual menyebar acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,060 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Nilai *tolerance* kedua variabel sebesar 0,419 dan VIF sebesar 2,385 menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil pemeriksaan *scatterplot* juga memperlihatkan penyebaran residual secara acak tanpa pola tertentu, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,157 + 0,430 (X_1) + 0,342 (X_2)$$

Nilai konstanta sebesar 19,157 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan ketika kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan konstan. Koefisien kompensasi sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor kompensasi diprediksi meningkatkan skor kinerja sebesar 0,430 satuan ketika lingkungan kerja dikendalikan. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,342 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan skor lingkungan kerja diprediksi meningkatkan skor kinerja sebesar 0,342 satuan ketika kompensasi dikendalikan. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga peningkatan kompensasi maupun lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hubungan/model yang diuji	Koefisien B	(t)	Signifikansi	Keputusan
Kompensasi → kinerja karyawan	0,430	2,349	0,022	H1 diterima
Lingkungan kerja → kinerja karyawan	0,342	3,148	0,002	H2 diterima
Kompensasi dan lingkungan kerja → kinerja	–	(F=31,836)	<0,001	Model signifikan
<i>Adjusted R²</i>	0,455	–	–	Daya jelas model 45,5%

Kompensasi memperoleh nilai ($t_{\text{hitung}}=2,349$), lebih besar daripada ($t_{\text{tabel}}=1,993$), dengan signifikansi 0,022. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memperoleh nilai ($t_{\text{hitung}}=3,148$) dan signifikansi 0,002, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi lingkungan kerja yang lebih kecil menunjukkan bukti statistik yang lebih kuat dalam model penelitian ini. Namun, besarnya pengaruh relatif kedua variabel tidak sebaiknya hanya dibandingkan berdasarkan koefisien regresi tidak terstandarisasi karena jumlah butir dan rentang skor pengukuran kedua variabel berbeda.

Hasil uji kelayakan model menghasilkan ($F_{\text{hitung}}=31,836$), lebih besar daripada ($F_{\text{tabel}}=3,12$), dengan signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang memuat kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,455 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 45,5% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 54,5% variasi lainnya kemungkinan berkaitan dengan faktor yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, kompetensi, beban kerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan tidak hanya dipersepsikan sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan perusahaan atas kontribusi karyawan. Ketika kompensasi dinilai sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan memperoleh dorongan untuk mempertahankan kualitas, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sugiarti (2020), yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama dikemukakan oleh Kresmawan et al. (2021), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Napitupulu dan Winarto (2021) juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks produktivitas, Putra dan Mujiati (2022) menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan karena imbalan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Secara substantif, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kesesuaian gaji merupakan aspek kompensasi yang paling kuat dirasakan oleh karyawan. Namun, keadilan pemberian insentif memperoleh nilai paling rendah. Artinya, perusahaan tidak hanya perlu mempertahankan tingkat kompensasi, tetapi juga memperbaiki proses penetapan dan distribusi insentif. Sistem insentif yang transparan perlu didasarkan pada indikator terukur, seperti kualitas hasil, jumlah produksi, ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap keselamatan kerja, dan kontribusi terhadap perbaikan proses. Dengan demikian, insentif dapat berfungsi sebagai penguat perilaku kerja yang mendukung tujuan perusahaan.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Rianda dan Winarno (2022), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Iskandar et al. (2024) juga melaporkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja operator produksi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh kompensasi bersifat kontekstual. Kompensasi mungkin tidak secara langsung meningkatkan kinerja apabila jumlahnya dipersepsikan sebagai hak minimum, tidak dikaitkan dengan prestasi, atau tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Sebaliknya, pada PT Indonesia Thai Summit Plastech, kompensasi tampaknya masih dipersepsikan sebagai faktor penting yang mendorong karyawan memberikan hasil kerja lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Pencahayaannya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keselamatan, hubungan antarkaryawan, serta komunikasi dengan atasan menciptakan konteks yang menentukan tingkat konsentrasi, kenyamanan, dan efektivitas kerja.

Hasil tersebut mendukung temuan Jufrizen dan Rahmadhani (2020), yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam menjelaskan kinerja pegawai. Temuan penelitian juga sejalan dengan Zhenjing et al. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja yang mendukung meningkatkan kinerja tugas melalui komitmen dan dorongan berprestasi. Lingkungan yang aman dan suportif memungkinkan karyawan mengalokasikan perhatian pada pekerjaan, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman dapat meningkatkan kelelahan, stres, dan gangguan konsentrasi.

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa prosedur keselamatan kerja merupakan aspek lingkungan kerja dengan penilaian tertinggi. Temuan ini penting karena kegiatan produksi komponen otomotif melibatkan mesin, material, prosedur teknis, dan target produksi yang memiliki risiko keselamatan. Prosedur keselamatan yang jelas dapat memberikan rasa aman serta mengurangi kekhawatiran karyawan ketika bekerja. Sebaliknya, kenyamanan udara memperoleh penilaian paling rendah. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengevaluasi ventilasi, suhu ruang, kualitas udara, dan sistem pembuangan panas di area produksi.

Rianda dan Winarno (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun kompensasi dalam penelitian mereka tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa fasilitas dan kondisi tempat kerja mempunyai hubungan langsung dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan Iskandar et al. (2024), yang tidak menemukan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi kondisi pabrik, standar keselamatan, karakteristik tugas, dan persepsi responden.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui pemberian imbalan atau perbaikan tempat kerja secara terpisah. Kompensasi menyediakan penghargaan ekonomi dan psikologis, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan dan motivasinya secara optimal.

Hasil tersebut konsisten dengan Savira et al. (2024), yang menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Artinya, karyawan cenderung memberikan usaha lebih besar ketika mereka merasa memperoleh imbalan yang adil dan bekerja dalam kondisi yang mendukung. Dalam perspektif kepuasan kerja, Suchyadi dan Nurjanah (2018) menekankan pentingnya dukungan organisasi dan terpenuhinya harapan kerja dalam membangun sikap positif terhadap pekerjaan. Walaupun dilakukan dalam konteks organisasi pendidikan, prinsip tersebut relevan karena persepsi mengenai penghargaan dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kesediaan individu untuk berkontribusi.

Nilai *adjusted R²* sebesar 45,5% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelas yang cukup berarti, tetapi belum mencakup seluruh determinan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja perlu diintegrasikan dengan pengembangan kompetensi, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung, pengelolaan beban kerja, dan sistem penilaian kinerja yang objektif. Perusahaan disarankan memprioritaskan transparansi sistem insentif serta perbaikan sirkulasi udara karena kedua aspek tersebut memperoleh penilaian terendah. Pada saat yang sama, prosedur keselamatan dan kesesuaian gaji perlu dipertahankan karena telah dinilai positif oleh karyawan.

Kontribusi penelitian ini terletak pada bukti empiris bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan prediktor penting kinerja dalam konteks perusahaan manufaktur komponen plastik otomotif. Namun, hasil penelitian perlu dipahami dalam batas desain survei potong lintang dan penggunaan kuesioner penilaian diri. Desain tersebut menunjukkan hubungan prediktif, tetapi belum sepenuhnya memastikan kausalitas jangka panjang. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan data kinerja objektif, desain longitudinal, ukuran sampel yang lebih besar, serta memasukkan motivasi atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Thai Summit Plastech (Karawang Barat), maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menunjukkan persepsi yang baik terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, terutama pada kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi karyawan melalui pemberian gaji,

insentif, asuransi, dan tunjangan. Penerapan kompensasi yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa dihargai, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja di PT. Indonesia Thai Summit Plastech (Karawang Barat) telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, terutama melalui tersedianya prosedur keselamatan kerja yang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap aspek keselamatan dan kenyamanan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih aman dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif juga menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas pekerjaan serta pencapaian target perusahaan.

V. REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Direktori industri manufaktur 2025*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, F., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia (Studi kasus operator produksi PCR1). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 401–412. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10466726>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal*, 3(2), 75–84.
- Napitupulu, H., & Winarto, H. (2021). The effect of compensation and work environment on employee performance at PT Mustika Ratu Tbk, Ciracas-East Jakarta. *Technium Social Sciences Journal*, 20(1), 739–750.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The influence of compensation and work environment on employee performance with intervening of work motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 76–87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2018). Relationship between principal supervision in increasing the job satisfaction of private junior high school teachers in East Bogor District. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 2(1), 26–29. <https://doi.org/10.33751/jhss.v2i1.818>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 3(2), 479–486.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>.