



Pengaruh Lingkungan Wilayah dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhutani Legok Haji)

Nurul Aeni^{*1}, Darmawan Yudhanegara²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia
nurul10120499@digitechuniversity.ac.id¹, darmawanyudhanegara@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Raya Janti Jl. Majapahit No.143, Jaranan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198

Korespondensi penulis : nurul10120499@digitechuniversity.ac.id*

Abstrac. A company is greatly affected by employee performance. Hence, the company tends to always make efforts to enhance employee performance in the hope of achieving the goals that have been set. This research aims to identify the impact between the work environment and rewards or compensation on employee work performance. Quantitative methods were used in this research and the data analysis technique used was Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS software. Data was collected through a questionnaire, with a population and sample consisting of 32 Perhutani Legok Haji employee respondents. Data analysis and hypothesis testing using outer and inner models. The results of the analysis show that there is an impact between work atmosphere and rewards or work compensation which has a good influence on employee worker performance. Therefore, it is recommended for Perhutani leaders to improve the work environment and compensation so that they can optimize employee performance in order to meet the company's demands.

Keywords: work environment, work compensation, employee performance.

Abstrak. Suatu *company* sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawainya. Oleh sebab itu, *company* cenderung akan selalu berupaya melakukan upaya agar performa pegawai meningkat dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Riset ini bermaksud agar dapat mengidentifikasi dampak antara lingkungan kerja dan imbalan atau kompensasi dengan performa kerja pegawai. Metode kuantitatif dipakai di dalam riset ini serta teknik analisis data yang dipakai yaitu Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan populasi dan sampel yang terdiri dari 32 responden karyawan Perhutani Legok Haji. Analisis data dan uji hipotesis menggunakan model outer dan inner. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menyatakan adanya pengaruh antara suasana kerja dan imbalan kerja atau kompensasi kerja sangat berdampak positif bagi performa kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan bagi pimpinan Perhutani untuk meningkatkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi supaya bisa mengoptimalkan performa pegawai agar dapat menggapai tuntutan dari perusahaan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi kerja, performa pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kehadiran (SDM) ke dalam suatu *company* memiliki fungsi yang *crucial* karena pegawai mempunyai peranan yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kemampuan SDM di dalam *company* sebisa mungkin harus dipergunakan semaksimal mungkin agar dapat mencapai hasil yang optimal. Performa karyawan merupakan buah karya yang telah dicapai oleh pegawai di dalam melakukan kewajiban dan responsibilitas dari standar yang ditetapkan perusahaan. Performa pegawai yang sesuai berpengaruh langsung terhadap Performa *company*. Oleh sebab itu, performa pegawai ditetapkan menjadi pusat perhatian dari

perusahaan. Mengendalikan performa pegawai adalah hal yang tak mudah, performa pegawai kerap menjadi permasalahan yang wajib dihadapi oleh *company* tersebut. Kami mengamati salah satu *company* yang harus menghadapi masalah kerja yaitu performa pegawai yaitu perusahaan Perhutani Legok Haji. Perhutani Legok Haji berfungsi sebagai basecamp jalur pendakian Gunung Burangrang yang terletak di Kawasan Nyalindung, Desa Tugu Mukti, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Perhutani Legok Haji dan menemukan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Misalnya, toilet di *basecamp* seringkali tidak dirawat dengan baik sehingga mengurangi kenyamanan pengunjung. Selain itu, akses jalan dari pemukiman warga menuju *basecamp* masih belum memadai sehingga membuat pengunjung tidak nyaman. Kurangnya kebersihan jalan, ditumbuhi rumput yang menghalangi jalan, membuat jalan menjadi licin saat atau setelah hujan. Selain itu, ukuran *basecamp* yang kecil membatasi pergerakan karyawan karena keterbatasan ruang.

Informasi tambahan yang diperoleh dari wawancara dengan pegawai Perhutani Legok Haji mengungkapkan bahwa seringkali pegawai mendapat kompensasi yang tidak sepadan dengan kinerjanya. Dalam hal kompensasi finansial, sebagian pegawai tak puas dengan imbalan atau kompensasi dari perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi kerja. Para pekerja juga merasakan adanya ketidakadilan dalam sistem pembagian gaji yang ada saat ini. Tingkat upah tersebut masih jauh di bawah standar upah minimum regional. Terkait kompensasi non finansial, karyawan merasa kurang mendapat pengakuan atas prestasi kerjanya. Berdasarkan penuturan pegawai, Perhutani tidak memiliki kebijakan untuk memberi *compliment* pada pekerja yang bekerja dengan baik.

Aspek lain yang membuat performa karyawan Perhutani Legok Haji adalah lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar meliputi semua hal yang ada di sekeliling karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Lingkungan atau suasana kerja ada dua macam yaitu non fisik dan fisik. Dari hasil riset terlihat bahwa lingkungan kerja fisik di Perhutani Legok Haji memang kurang memadai. Fasilitas yang tersedia kurang memadai, dan ukuran ruang kerja relatif kecil. Kondisi ini menyebabkan keengganan karyawan untuk datang ke *basecamp* dan menurunkan motivasi kerja. Dampaknya performa pegawai mengalami penurunan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja perlu dikelola secara efektif.

Perhutani mempunyai visi menjadi perusahaan pengelolaan hutan lestari yang bermanfaat bagi masyarakat. Misi Perhutani adalah pengelolaan sumber daya hutan secara lestari, kepedulian terhadap kemaslahatan masyarakat dan lingkungan hidup, serta optimalisasi kegiatan kehutanan sesuai prinsip. Perhutani membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi

dan profesional. Dengan demikian, Perhutani perlu menganalisis penyebab apa saja hal mempengaruhi performa pegawai, yang difokuskan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai hal ini masih terbatas, khususnya di Perhutani. Oleh sebab itu, sesuai dengan paparan diatas penelaah hendak meneliti mengenai hubungan antara lingkungan atau suasana kerja dengan kompensasi terhadap performa pegawai di Perhutani Legok Haji.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen (SDM) melibatkan aktivitas mengelola penyediaan pekerja, pembangunan, imbalan, integrasi, pelestarian, pemisahan, dan diferensiasi pekerja dengan prosedur dari manajemen. Salah satu peran SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan adalah memastikan optimalisasi kehadiran SDM.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performa merupakan hasil dari kerja seseorang berdasarkan tuntutan tempat kerja. Tolak ukur performa atau kinerja yaitu level di mana suatu tugas tertentu diharapkan dapat diselesaikan dan menjadi tolak ukur pencapaian tujuan (Bangun, 2012). Performa bisa dilihat dari kemampuan melaksanakan tugas dan *responsibility* yang diberikan, Gibson mengatakan bahwa kinerja individu merupakan landasan kinerja organisasi, yang sebagian besar dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, harapan, dan evaluasi manajemen terhadap kinerja individu. hasil (Kasmir, 2016). Secara ringkas bisa disimpulkan bahwa performa atau kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai berdasarkan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Untuk melihat cukup baik atau tidak performa pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas kerja, jangka waktu yang meliputi berapa lama pegawai tersebut bekerja, membandingkan hasil yang diperoleh, kedisiplinan dalam berangkat kerja dan kemauan bekerjasama dalam kerjasama yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pekerja bekerja. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja meningkatkan keselamatan dan memfasilitasi produktivitas yang efisien. Karyawan yang merasa nyaman bekerja disana menikmati pekerjaan, melakukan aktivitas dan menggunakan waktunya secara produktif. Sebaliknya, suasana kerja yang dibawah standar dapat merugikan kinerja seorang karyawan. Lingkungan tempat pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari disebut lingkungan kerja, menurut Mardiana Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) mengatakan bahwa biasanya macam lingkungan kerja

dibedakan menjadi dua aspek, adalah aspek lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi warna, cahaya, udara, kebisingan, ruang, tingkat keamanan dan kebersihan. Aspek lingkungan kerja non fisik yaitu. struktur kerja, tugas, perhatian dan dukungan atasan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kompensasi Kerja

Menurut Simamora, kompensasi atau imbalan yaitu apa yang diterima pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan gaji. Gaji menekankan imbalan finansial. Gaji mencakup tunjangan moneter dan nonmoneter. Imbalan adalah pembayaran gaji baik secara langsung dalam bentuk uang (moneter) maupun secara tidak langsung sebagai bonus (non moneter). Oleh sebab itu, Organisasi atau perusahaan harus memperhatikan pengaturan remunerasi yang wajar dan adil. Jika karyawan merasa gajinya tidak mencukupi performa, antusiasme dan minat kerja mereka kemungkinan besar akan berkurang. Kompensasi bisa dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung merupakan pembayaran tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan. Tunjangan langsung berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, seperti gaji, bonus dan insentif. Tujuan umum remunerasi adalah sebagai alat pengelolaan dan motivasi untuk menjamin komitmen karyawan terhadap perusahaan.

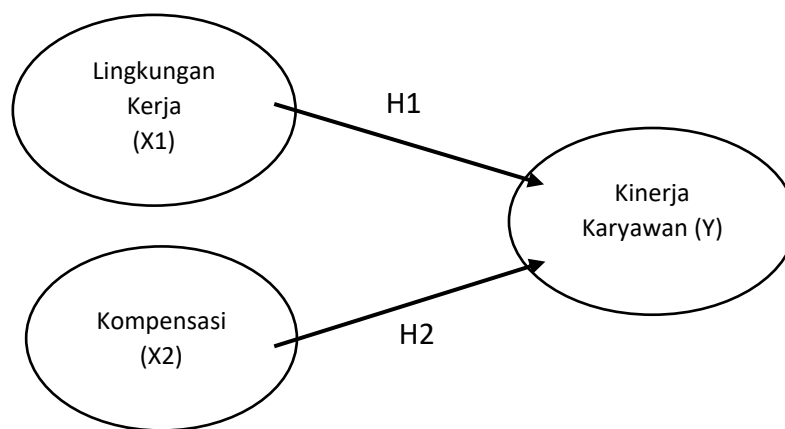
Kerangka Pemikiran

Pekerja merupakan pihak yang paling penting dalam seluruh aktivitas perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang dimaksud di sini adalah Perhutani Legok Haji, dimana Perhutani harus menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawannya dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Membuat suasana kerja yang damai membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga diperoleh hasil yang maksimal, suasana kerja juga berdampak besar ke pekerja di dalam melakukan tugasnya serta *responsibility*-nya. Maka, suasana kerja nyaman cenderung akan membuat performa pegawai meningkat. Jika suasana kerja tidak nyaman dan baik akan melemahkan hasil kerja. Berdasarkan hasil riset Sebastian serta Kurniawati, suasana kerja berdampak cukup baik dan lumayan berpengaruh terhadap performa pegawai (Sebastian dan Andani, 2020). Hal ini beriringan dengan riset yang dilakukan Herlina yang menyatakan bahwa suasana kerja mempunyai impact yang cukup lumayan berpengaruh terhadap performa pegawai (Herlina, 2020).

Performa pekerja juga erat kaitannya dengan kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan. Semakin baik perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawainya, semakin

besar pula motivasi karyawannya untuk menambah performa kerja karyawan. Imbalan adalah semacam *compliment* yang diberi perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi karyawan pada perusahaan kehutanan. Imbalan memang cukup berperan besar dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Karyawan berusaha untuk mencapai efisiensi maksimum untuk menerima kompensasi yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian Sebastian dan Kurniawati, penghargaan berdampak baik dan lumayan berpengaruh terhadap performa pegawai (Sebastian dan Andani, 2020). Hal ini beriringan dengan riset yang dilakukan Herlina yang mengatakan bahwa kompensasi atau imbalan dapat berpengaruh besar dalam performa pegawai (Herlina, 2020). Tentunya semua perusahaan seperti Perhutani Legok Haji yang berlokasi di Nyalindung, Desa Tugu Mukti, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat selalu mengharapkan kinerja maksimal dari karyawannya. Dalam penelitian ini diidentifikasi tiga variabel yang menjadi permasalahan penting, ketiga variabel tersebut yaitu ada 2 variabel yaitu variable independen yang mana itu adalah lingkungan kerja dan gaji, dan variable dependen yaitu kinerja pekerja serta satu variabel terikat yaitu Oleh karena itu, berdasar uraian di atas alur logika riset ini dinyatakan melalui diagram hubungan variabel di bawah ini:.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data diolah penulis, 2024)

Keterangan :

→ **Hubungan Langsung**

Rumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1 Hipotesis 1

.

H01 : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2 Hipotesis 2

.

H01 : Kompensasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha1 : Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini dilaksanakan dengan memakai metode kuantitatif. *Correlation method* digunakan dalam penelitian ini. Metode korelasional adalah metode yang menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain dalam suatu penelitian.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 35 orang pekerja hutan Legok Haji di Desa Tugumukti, Kecamatan Cisarua, Wilayah Administratif Bandung Barat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan pengambilan sampel yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi atau sering disebut Non-probability sampling. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel acak sederhana yang mana populasi dipilih dengan *random* dengan tidak melihat klasifikasi dari populasi yang ada (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini digunakan Isaac Michael dengan margin of error 10% untuk menentukan besar sampel. Rumusnya adalah:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{2,706 \cdot 36 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (36 - 1) + 2,706 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$s = \frac{24,354}{0,0875 + 0,6765}$$

$$s = \frac{24,354}{0,764}$$

$$s = 31,87(\text{dibulatkan menjadi } 32)$$

Keterangan:

s = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

$\lambda^2 = 2,706$ (dk = 1, taraf kesalahan 10%)

d = 0,05

P = Q = 0,5

Melalui perhitungan menggunakan sampel Isaac Michael diatas dengan tingkat kesalahan 10% pada 36 pekerja Perhutani Legok Haji, maka diperlukan 32 pekerja sebagai sampel untuk riset ini..

Teknik Pengumpulan Data

Penulis melakukan wawancara untuk studi pendahuluan kepada beberapa karyawan perhutani legok haji. Adapun untuk pengambilan data lainnya menggunakan kuesioner berupa pertanyaan secara tertulis melalui hasil hardcopy kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan perhutani legok haji dengan sampel sebanyak 32 orang. Beragam jawaban dapat dipilih oleh responden untuk dijawab. Setiap pertanyaan memiliki lima pilihan, tercantum pada tabel skala Likert.

Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan SEM atau Structural Equation Modelling. Menggunakan perangkat lunak, yaitu SmartPLS versi 3. Pada penelitian ini analisis kesimpulan dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran atau model eksternal, dan tahap kedua adalah evaluasi model struktural atau model internal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan dari verifikasi model pengukuran adalah untuk menilai validitas dan konsistensi (reliabilitas) dengan mencerminkan variabel laten pada indeks variabel imbalan (X1),

lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y). Verifikasi sampel eksternal dilakukan dengan menggunakan validasi silang, validasi silang, dan pengecekan validitas.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas ini mengukur dan menguji validitas suatu isyarat visual dengan cara menggabungkan suatu isyarat dengan suatu komponen. Tindakan reflektif adalah tindakan psikometrik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat membantu Anda menentukan apakah pengukurannya akurat.

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil *loading factor* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
X1.1			0,681
X1.1 0			0,815
X1. 2			0,777
X1. 3			0,884
X1. 4			0,787
X1. 5			0,844
X1. 6			0,811
X1. 7			0,723
X1. 8			0,901
X1. 9			0,856
X2. 1		0,770	
X2. 2		0,878	
X2. 3		0,783	
X2. 4		0,910	
X2. 5		0,793	
X2. 6		0,789	
Y. 1	0,778		
Y. 10	0,788		
Y. 2	0,806		
Y. 3	0,870		
Y. 4	0,877		
Y. 5	0,792		
Y. 6	0,658		
Y. 7	0,816		
Y. 8	0,803		
Y. 9	0,900		

sumber: data primer diolah (2024)

Berdasar tabel yang ada diatas, penelitian ini mempunyai 2 indikator dengan nilai dibawah 0,7 yaitu variabel lingkungan kerja, satu indikator yaitu X1.1 dengan nilai 0,681, dan satu indikator variabel kinerja pegawai yaitu is adalah, Y.6 yaitu 0,658. Hal ini menyatakan parameter lainnya dalam riset ini memiliki validitas konvergen yang cukup, dikarenakan faktornya lebih besar dari 0,7 maka indikator-indikator tersebut dianggap valid. Sementara itu, parameter variabel yang nilai loadingnya kurang dari 0,7 mempunyai validitas yang rendah sehingga parameter tersebut dihapus atau dikeluarkan dari model.

Jika 2 indikator palsu dihapus. Kemudian, Model pengukuran tersebut diuji lagi agar menjamin bahwa parameter yang masih ada benar-benar berlaku. Nilai beban eksternal detektor model pengukuran setelah pelepasan X1.1 dan Y6 ditunjukkan di tabel di bawah ini. Tabel di bawah ini, seluruh indikator memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7. Hal ini menyatakan bahwa seluruh indikator dari setiap variabel yang sudah diteliti berhubungan secara Signifikan terhadap Variabelnya dan dapat memaparkan setiap variabel dengan akurat. Nilai faktor beban, dengan indikator X1.1 dan Y.6 dihilangkan, dinyatakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Nilai Loading Factor Setelah Eliminasi

	kinerja karyawan	Kompensas i	lingkungan kerja
X1.10			0 ,829
X1. 2			0 ,777
X1. 3			0 ,893
X1. 4			0 ,804
X1. 5			0 ,840
X1. 6			0 ,798
X1. 7			0 ,737
X1. 8			0 ,895
X1. 9			0 ,850
X2. 1		0 ,769	
X2. 2		0 ,877	
X2. 3		0 ,781	
X2. 4		0 ,911	
X2. 5		0 ,794	
X2. 6		0 ,790	
Y.1	0 ,768		
Y.10	0 ,799		
Y.2	0 ,809		
Y.3	0,876		
Y.4	0 ,883		
Y.5	0 ,805		

Y.7	0,818		
Y.8	0,809		
Y.9	0,891		

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasar tabel yang ada diatas bisa dilihat yakni nilai loading factor per- *indicator* sudah timbul kenaikan yang mana unggul dari 0,7 Oleh karena itu, itu bisa dikatakan akurat. DIBawah ini adalah hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan	0,689
Kompensasi	0,676
Lingkungan Kerja	0,683

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel diatas terlihat nilai AVE variabel lingkungan kerja sebesar 0.6838 >0.5, rata-rata variabel gaji sebesar 0.676 >0,5 dan skor kinerja karyawan sebesar 0.889. Dengan demikian dapat disimpulkan semua memenuhi syarat yaitu dengan nilai diatas 0,5.

Uji Validitas Diskriminan

Imbalan, lingkungan kerja, dan produktivitas merupakan angka kunci untuk setiap variabel dalam uji validitas, yang memungkinkan mereka menjelaskan kepentingan relatifnya dibandingkan dengan variabel lain. Hasil uji validitas diskriminan berdasarkan nilai transfer disajikan pada tabel berikut..

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	kinerja karyawan	kompensasi	lingkungan kerja
X1.10	0,718	0,681	0,829
X1. 2	0,783	0,714	0,777
X1. 3	0,721	0,703	0,893
X1. 4	0,804	0,818	0,804
X1. 5	0,771	0,830	0,840
X1. 6	0,672	0,677	0,798
X1.7	0,634	0,605	0,737
X1. 8	0,736	0,772	0,895
X1. 9	0,689	0,739	0,850
X2. 1	0,639	0,769	0,731
X2. 2	0,788	0,877	0,725
X2. 3	0,657	0,781	0,562
X2. 4	0,862	0,911	0,886
X2. 5	0,685	0,794	0,627
X2.6	0,759	0,790	0,798
Y. 1	0,768	0,706	0,640

Y. 10	0,799	0,767	0,651
Y. 2	0,809	0,685	0,701
Y. 3	0,876	0,745	0,801
Y. 4	0,883	0,761	0,726
Y. 5	0,805	0,737	0,741
Y. 7	0,818	0,766	0,775
Y. 8	0,809	0,623	0,737
Y. 9	0,891	0,877	0,805

Sumber: Data primer diolah (2024)

Seluruh variabel mempunyai cakupan cross-sectional yang lebih tinggi dibandingkan variabelnya masing-masing. Oleh karena itu, harus disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan dapat diterapkan pada seluruh *indicator* yang dipakai untuk menggambarkan variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas Data

Uji validitas konstruk yang diukur dengan Cronbach's alpha berisi sekumpulan indikator yang mengukur konstruk dan reliabilitas. Outputnya harus lebih besar dari 0,70. Di bawah ini adalah hasil sebenarnya dari Smart PLS versi 3.0 dan uji alpha Cronbach.

Tabel 5. Uji Reabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>composite reliability</i>
kinerja karyawan	0,943	0,952
kompensasi	0,903	0,926
lingkungan kerja	0,941	0,951

Sumber: Data primer diolah (2024)

Nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* untuk seluruh variabel > 0,70. Sehingga, bisa diambil kesimpulannya yakni *indicator* variabel X1,X2 serta variabel Y layak serta *reliable* untuk memaparkan setiap variabelnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

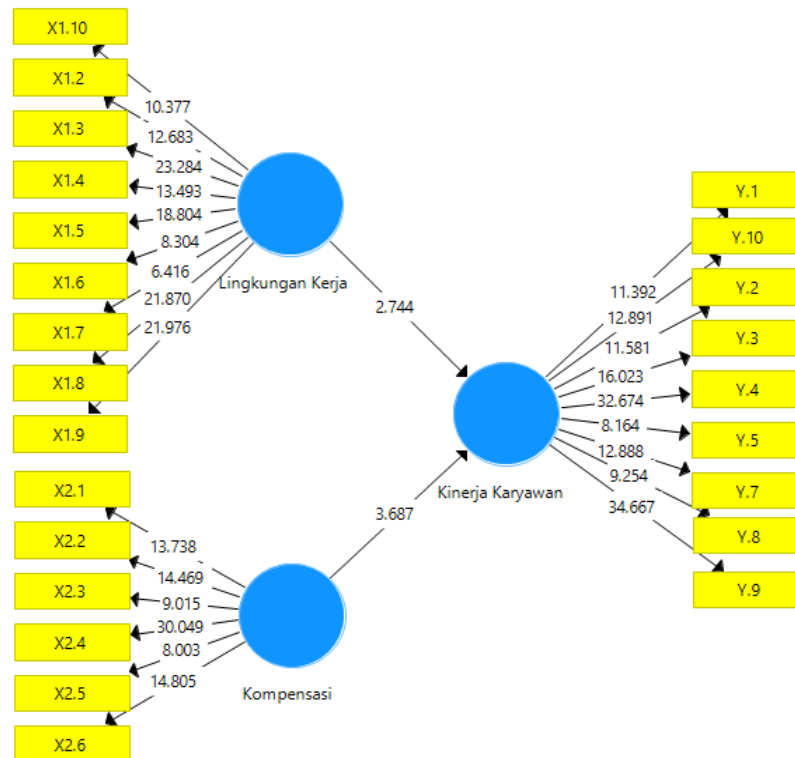
Percobaan dengan model struktural digunakan untuk mengetes keterlaksanaan model riset yang mencakup 2 *exogenous* yaitu. (X1) lingkungan kerja serta (X2) kompensasi kemudian 1 *endogenous variable* yaitu (Y) Kinerja Karyawan. Pengujian ini dilaksanakan melalui memperhatikan R-squared. Hasilnya menyatakan bahwa nilai R-squared 0,841. Ini menunjukkan yakni model riset yang ditetapkan tergolong di dalam kelompok kuat karena berada di atas 0,75.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan prosedur bootstrap sampling untuk menguji hipotesis. Syarat diterima dan ditolaknya hipotesa memakai pembandingan nilai t tabel dengan nilai (t-

statistik) dan juga perbandingan nilai α dengan nilai p (sig). Nilai t-tabel yang dipakai adalah t-statistik $> 1,96$ dan tingkat signifikansi p-value sebesar 0,05 (5%).

Pada Gambar dibawah ini adalah Path model hasil dari bootstrapping dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perhutani Legok Haji dapat dilihat



Gambar 2. Path Model Hasil Dari Bootstrapping

tabel dibawah ini, Nilai path coefficient, (t-statistic) dan p-value dampak lingkungan kerja dengan kompensasi dengan kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil *Path Coefisiens*

	original aample (O)	t Statistics (O/STDEV)	p Values
Kompensasi -> kinerja karyawan	0,531	3,687	0,001
lingkungan kerja -> kinerja karyawan	0,414	2,744	0,010

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada gambar dan tabel diatas, berikut adalah hipotesisnya

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,744 dan nilai p value sebesar 0,010. t-value $> (2,744 > 1,96)$ dan p-value $< \alpha (0,010)$

$< 0,05$) pada t-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja baik dan berpengaruh besar terhadap kerja karyawan Perhutani Legok Haji.

2. Pengaruh Biaya kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung pengaruh biaya tenaga kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 3,687 dan nilai p -value adalah 0,001. t -value $> (3,687 > 1,96)$ dan p -value $< \alpha (0,001 < 0,05)$ pada t-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa biaya tenaga kerja sudah baik dan berpengaruh besar terhadap hasil kerja pekerja Perhutani Legok Haji. \N.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji *path coefficient* jalur memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X_1) mempunyai dampak yang cukup signifikan dengan performa pegawai (Y) dengan t -statistik 2,744 dan p -value kurang dari nilai 0,05, keduanya berhubungan signifikan dengan perubahan perilaku pekerja. Oleh karena itu hipotesis (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan suasana dalam pekerjaan cukup memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap performa karyawan. Peningkatan kualitas lingkungan atau suasana kerja secara signifikan dapat meningkatkan performa pekerja Perhutani Legok Haji. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan motivasi di dalam melakukan tugas dan *responsibility* yang diberikan dari perusahaan.. Dengan demikian, beban kerja karyawan secara keseluruhan semakin meningkat.

Dampak antara lingkungan kerja dan performa atau kinerja sangatlah signifikan. Berdasarkan penelitian Sugiarti sebelumnya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap performa pegawai (Sugiarti, 2020). Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat berdampak kepada pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015).

Seluruh bagian lingkungan kerja dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja Perhutani Legok Haji. Dengan menciptakan suasana yang nyaman, karyawan dapat meningkatkan kemampuannya untuk fokus dalam bekerja. Ruang kerja yang cukup dan situasi yang nyaman akan membuat pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih lancar. Zona mobilitas yang cukup juga akan berpengaruh bagi pekerja, menjadi lebih merasa nyaman dan menjadi fokus dalam melakukan pekerjaannya. *Connection* yang baik dan harmonis antara

atasan dan juga pegawai adalah hal sangat *crucial* demi membuat lingkungan atau suasana kerja yang damai serta nyaman untuk bekerja.

Suasana pekerjaan yang damai dan harmonis dapat menambah antusiasme pegawai dalam bekerja sehingga akan membuat hasil kerja pegawai menjadi lebih baik dan maksimal. Suasana kerja yang mendukung akan menambah *skill* pegawai dalam bekerja dan menambah kemampuan pengembangan diri secara berkesinambungan. Maka, perusahaan harus menciptakan dan mengelola suasana kerja agar tercipta suasana kerja yang kondusif agar prestasi kerja pegawai selalu meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t-statistik sebesar 3,687 dan p-value sebesar 0,001 yang keduanya kurang dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis (H2) diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula hasil kerjanya.

Penghargaan dengan syarat yang disepakati menciptakan kepuasan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan antusias. Antusiasme dan kegembiraan para pekerja, hal itu menciptakan pekerja yang cenderung akan antusias melaksanakan segala *responsibility*-nya diberikan kepadanya sehingga lebih terarah dan lebih bagus. Ini berkesinambungan menurut Sinambela, reward memberikan rasa bahagia kepada pegawai sehingga memudahkan tercapainya tujuan Perhutan (Sinambela, 2016).

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memastikan pekerja Perhutani Legok Haji dibayar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif berdasarkan tanggung jawab atas tugas yang diberikan memberikan pengakuan kepada karyawan. Dengan cara ini, karyawan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya semaksimal mungkin. Jika gaji pegawai Perhutani Legok Haji naik maka akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan riset yang dilakukan Sugiarti terdahulu yang mengatakan bahwa suasana kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap performa pegawai dalam bekerja (Sugiarti, 2020). Penghargaan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), yang berkaitan dengan semua jenis penghargaan individu sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi.

Mengacu pada pandangan Handoko, imbalan yaitu segala hal yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015). Sistem penghargaan juga dapat menjadi alat yang cukup *crucial* untuk menciptakan

habit dan perilaku sehari-hari pegawai dalam meningkatkan performa kerja. Program kompensasi harus dibuat memberi *compliment* pada pekerja pas dengan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang mereka tunjukkan. Dengan adanya kompensasi yang sejalan dengan kinerja karyawan, dapat dipastikan bahwa kinerja mereka juga akan meningkat. Selain itu, memberikan perlakuan yang adil dan layak kepada karyawan juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Jika komponen imbalan seperti insentif, imbalan dan lain-lain tertata secara teratur sesuai dengan aturan, jika hal itu diperhatikan dengan baik akan meningkatkan daya semangat kerja serta kinerja pegawai. Selain itu, insentif, penghargaan dan komponen lainnya mendorong karyawan untuk memperbarui keterampilannya dan terus mengembangkan diri. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas Perhutani Legok Haji.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Data uji yang diperoleh dari survei yang dibagikan peneliti kepada pegawai Legok Haji di Kehutanan dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bila nilai t-statistik diatas dengan nilai 2,744 dan p-value 0,010. . $< 0,05$. Tempat kerja dengan kondisi kerja yang memadai serta karyawan dan manajemen akan menciptakan suasana harmonis akan cenderung menambah kinerja karyawan.
2. Kinerja pekerja (Y) secara positif dipengaruhi signifikan oleh remunerasi (X2) ketika nilai t-statistik melebihi 1,96, sebagaimana ditunjukkan oleh uji koefisien sebelumnya. nilai 3,687 dan p-value $0,001 < 0,05$. Imbalan yang intensif, bonus atau komponen lain yang diberi baik serta pas dengan aturan cenderung akan menambah kesan positif terhadap imbalan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditemukan beberapa saran yang diperkirakan bisa menjadi kebermanfaatan bagi pihak *company*. Saran yang diberikan antara lain:

1. Menurut hasil dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dan kompensasi karyawan di Perhutani Legok Haji layak dipertahankan. Selain itu, masih terdapat potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perhutani Legok Haji. Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan pemahaman dan memberikan stimulasi melalui insentif yang sesuai.
2. Dalam riset ini, diperoleh R-square 0,841, yang mengindikasikan yakni dampak variable lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap performa pegawai di Perhutani Legok Haji mencapai 84,1%. Sisanya, sebesar 15,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen tambahan atau variabel mediasi yang cukup berdampak bagi performa karyawan, serta memakai metode analisa data yang mana beda agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi pihak Perhutani, diidamkan supaya bisa memelihara bahkan meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Meskipun kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah cukup baik, akan tetapi disarankan untuk ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih lanjut. Selain itu, penting bahwa kompensasi diberi kepada pegawai telah disesuaikan dengan aturan yang telah dibuat, kemudian atasan juga harus menjalin interaksi dan komunikasi dengan pegawainya agar dapat memberikan instruksi tentang pekerjaan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., Sulistiawati, E., Hamdani, M., & Muhlis. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satwa Maju Sejahtera Sempurna Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 17, No.2.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Volume 1 No. 2.

- Bernardin, H., Russel, J., & Joyce, E. (2013). *Human Resource: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc.Graw - Hill book.co.
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Indirect Effect Analysis on Structural Equation Modeling (Comparative Study of Using Amos and SmartPLS Software). *Nucleus, Volume 1, No. 2*, 50-57.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7, No. 1*.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS V.3.2.7 2018. *Jurnal Manajemen Volume 1, No. 1*, 1.
- Hair, J. F., & et. all. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Swiss: Springer.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Volume 4, No.2*.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Volume 3 No 1*, 54.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36*.
- Kristina, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Sevindo di Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, No.2* .
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Pespektif Bisnis, Volume 3, No.2*.
- Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitaif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pengabea, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pering, I. M. (2021). Kajian Analisis Jalur dengan Structural Equation Modeling (SEM) Smart-PLS 3.0. *Jurnal Satyagraha, Volume 03, No. 02*, 31.
- Permana, D., & Sazly, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluk Naga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 18, No. 2*.

- Pertiwi, N., & Sharif, O. O. (2019). Minat Perilaku Penggunaan Youtube Sebagai Sumber Pembelajaran dengan Pendekatan Tam. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, volume 12 no 1, 11.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 3, No.1.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 2, 466.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, Volume 3 No.2.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1, No.1 .
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, B. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Volume 4, No. 2.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Sumedang). *Journal of Management*, Volume 2, No.2.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.