

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PTPN I TANJUNG SEUMANTOH

M. Andryan Siswanda^{1*}, Zulkarnen Mora², Riny Chandra³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: Mhmdandryan@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh yang berjumlah 148 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebanyak 108 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 3,889 + 0,016X_1 + 0,179X_2 + 0,146X_3$. Konstanta sebesar 3,889 berarti apabila kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja bernilai tetap maka kinerja sebesar 3,889. Koefisien regresi variabel kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t dan uji F diketahui kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Dari uji koefisien determinasi diketahui variabel kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh sebesar 47,2%, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, organizational commitment, and work environment on employee performance at the PTPN I Tanjung Seumantoh Palm Oil Mill (PKS). The population in this study were all employees of the PTPN I Tanjung Seumantoh Palm Oil Mill (PKS). Determination of the number of samples using the Slovin formula and obtained a sample of 108 respondents. The data analysis method used multiple linear regression analysis. The regression equation in this study is $Y = 3,889 + 0,016X_1 + 0,179X_2 + 0,146X_3$. The constant of 3,889 means that if the compensation, organizational commitment and work environment are of fixed value, the performance is 3,889. Regression coefficients of compensation, organizational commitment and work environment variables show a positive influence on employee performance. From the t test and F test, it is known that compensation, organizational commitment, and work environment partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the PTPN I Tanjung Seumantoh Palm Oil Mill (PKS). From the coefficient of determination test, it is known that compensation, organizational commitment and work environment variables affect employee performance at the PTPN I Tanjung Seumantoh Palm Oil Mill (PKS) by 47,2%, while the remaining 52,8% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan daya ukur karyawan dalam menjalankan tugas yang telah ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja (Siagian, 2010).

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, transportasi, insentif, kesehatan, dan tunjangan jabatan.

Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya kinerja juga akan meningkat. Namun kompensasi saja belum tentu sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan jika karyawan tersebut tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja atau perusahaan, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan karyawannya memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari keterlibatan karyawan di tempat kerja serta loyalitasnya terhadap perusahaan.

Selain kompensasi dan komitmen organisasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Setiap lingkungan kerja di perusahaan berbeda-beda konsepnya. Hal tersebut tidak semuanya tercipta dengan yang diinginkan dengan karyawan yang bekerja ditempat tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tentu perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh merupakan salah satu perkebunan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagai perusahaan yang begitu besar potensinya maka diperlukan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sistem penilaian kinerja karyawan yang dijalankan perusahaan dengan nama aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (SMKi).

Penilaian kinerja dilakukan dengan uji kompetensi karyawan. Namun dalam pelaksanaannya masih memiliki banyak kekurangan. Kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh belum memperlihatkan kinerja yang optimal khususnya pada karyawan yang bidang tugasnya berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Kinerja tersebut tidak terlepas dari faktor kompensasi, komitmen organisasi maupun lingkungan kerja. Adapun kompensasi yang diberikan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh berupa gaji, THR, transportasi, jaminan kesehatan serta tunjangan jabatan. Di sisi lain dalam hal komitmen organisasi di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh mengedepankan kejujuran serta keikhlasan dalam bekerja, keterlibatan di dalam organisasi serta loyalitas karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal terhadap 15 karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, 10 orang diantaranya mengatakan bahwa kompensasi yang mereka terima belum sesuai yang diharapkan, diantaranya dalam pembayaran gaji karyawan belum tepat waktu, serta adanya karyawan yang mengeluh karena tidak adanya insentif yang diterima. Dalam hal komitmen organisasi diketahui juga bahwa komitmen karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan misalnya dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan, selain itu kurangnya inisiatif dalam membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Banyak pula pekerjaan yang terkadang lambat diselesaikan yang mencerminkan kurangnya ketulusan dari beberapa karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu terkait dengan lingkungan kerja perusahaan belum nyaman, beberapa ruangan kerja tampak kotor dan lambat dibersihkan yang membuat para karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh, (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh.

1.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya di perusahaan. Badriyah (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sutrisno (2011), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa yang telah diberikannya pada perusahaan. Kasmir (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Indikator kompensasi menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Gaji pokok
Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan pada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk. Artinya dengan jenjang pendidikan akan menentukan kepangkatan atau golongan seseorang.
2. Transportasi
Merupakan tunjangan transportasi guna memperlancar karyawan datang ke kantor. Tunjangan transportasi dapat dalam bentuk uang atau kendaraan (motor dan mobil). Bagi mereka yang memiliki jabatan tertentu tunjangan transportasi dapat diberikan dalam bentuk kendaraan.
3. Insentif
Merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan. Besarnya insentif tergantung dari beban pekerjaan, jenis atau lokasi pekerjaannya. Insentif dapat dibayarkan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.
4. Kesehatan
Merupakan tunjangan yang diberikan untuk melindungi karyawan dari sakit. Biasanya tunjangan kesehatan diberikan untuk seluruh keluarga yaitu istri dan beberapa orang anak. Besarnya tunjangan kesehatan tergantung dari golongan dan jabatan seseorang.
5. Tunjangan jabatan
Tunjangan yang diberikan kepada seseorang yang memperoleh jabatan tertentu. Tunjangan ini diberikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya. Artinya begitu karyawan tidak menduduki jabatan, maka tunjangan ini akan segera hilang.

1.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ivanhevich, 2012).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Ivanhevich, 2012).

Sopiah (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi menurut Rivai (2010) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Rivai (2010) indikator komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Wirawan (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hariandja (2011) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Nawawi (2011) lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi.

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, meliputi:
 - a. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
 - c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan
Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

1.4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam bekerja mengandung unsur standar yang pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik.

Fahmi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Menurut Yani (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator penilaian kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
4. Pengawasan
Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari

keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan konsentrasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengkaji tentang kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh yang beralamat di Jln. Medan Banda Aceh Desa Tanjung Seumantoh, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Mei hingga bulan Juli 2021.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh yang berjumlah 148 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel 108 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PKS PTPN I Tanjung Seumantoh.

2.3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda yaitu (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Komitmen Organisasi
- X₃ = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji t
Digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016:230). Hipotesisnya yaitu:
 - a. Perumusan Hipotesis
 1. $H_o : b_1 = 0$, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
 $H_a : b_1 \neq 0$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 2. $H_o : b_2 = 0$, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
 $H_a : b_2 \neq 0$, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 3. $H_o : b_3 = 0$, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
 $H_a : b_3 \neq 0$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 - b. Level of signikansi yaitu: 5%
 - c. Kriteria pengujian:
Jika nilai t sig. $< \alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima
Jika nilai t sig. $> \alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak
2. Uji F
Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Hipotesisnya yaitu:
 - a. Perumusan hipotesis
 $H_o : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
 - b. Level of signikansi yaitu: 5%
 - c. Kriteria pengujian :
Jika nilai F sig. $< \alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima
Jika nilai F sig. $> \alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis H_o diterima dan H_a ditolak
3. Koefisien Determinasi (R^2)
Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai R^2 bervariasi antara 0 sampai 1, yang menunjukkan proporsi atau persen keragaman dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R^2 , maka model regresi semakin baik karena menunjukkan semakin tingginya model regresi dapat memprediksi nilai variabel dependen (Sumarwan, 2013).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 3,889 + 0,016X_1 + 0,179X_2 + 0,146X_3 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,889 berarti apabila kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja bernilai tetap maka kinerja sebesar 3,889.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,016. Artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,016 dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berubah.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,179. Artinya, apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja

akan meningkat sebesar 0,179 dengan asumsi variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berubah.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,146. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,146 dengan asumsi variabel kompensasi dan komitmen organisasi tidak berubah.

3.1. Hasil Uji t

Hasil Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
Variabel kompensasi memiliki nilai t sig. 0,022. Oleh karena nilai t sig. sebesar 0,022 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja
Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t sig. 0,031. Oleh karena nilai t sig. sebesar 0,031 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki setiap karyawan mempunyai kontribusi yang tinggi bagi kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sig. 0,019. Oleh karena nilai t sig. sebesar 0,019 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

3.2. Hasil Uji F

Hasil uji F dapat dijelaskan bahwa nilai F sig. sebesar 0,029. Oleh karena nilai F sig. < 0,05 (0,029 < 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

3.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,472. Artinya, variabel kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh sebesar 47,2%, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t . Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena segala bentuk kompensasi yang diterima baik berupa gaji pokok, transportasi, insentif, kesehatan dan tunjangan jabatan merupakan kebutuhan setiap karyawan yang harus terpenuhi sehingga mereka berupaya bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ristini (2015), Nanulaitta (2018) dan Arifianto (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan benar-benar dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ristini (2015), Nanulaita (2018) dan Arifianto (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ristini (2015), Nanulaita (2018) dan Arifianto (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji F. Kompensasi yang sesuai harapan dan adanya komitmen dari setiap perusahaan serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik maupun non fisik akan memberikan dampak yang berarti bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ristini (2015), Nanulaita (2018) dan Arifianto (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh.
4. Kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN I Tanjung Seumantoh.

4.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus meningkatkan kompensasi bagi karyawan dan harus tepat waktu, misalnya memberikan insentif bagi karyawan yang belum menerima insentif, dan memberikan insentif sesuai dengan porsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Perusahaan harus menghargai hasil kerja setiap karyawan secara objektif baik dari materi maupun moril. Hal ini agar karyawan merasa senang hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen bagi karyawan.
3. Perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif misalnya dengan menjaga kekompakan antar karyawan dan selalu menjaga kebersihan agar ruang kerja tetap nyaman.
4. Pimpinan perusahaan harus terus membina etos kerja karyawan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tentang etos kerja sehingga diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang, disiplin, semangat kerja serta bersikap dalam bekerja.

REFERENSI

- Arifianto, Dyon. (2015). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. *Jurnal Manajerial*, 9 (1), 13-20.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Hariandja, Efendi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich, John. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.