

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Luwuk

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika, Cabang Luwuk

Sri Mulyaningsih Kamaru^{1*} Ichsan Milang² Nuzran Musa³

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

³Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika, Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: sri.mlyngsh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Luwuk, Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan adalah 11 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien penentuan, uji T dan uji F. Dari hasil analisis uji parsial (uji T), yaitu variabel Kompensasi (X1), nilai t perhitungan variabel X1 = 2,232 > tabel = 1,943 dengan tingkat nilai probabilitas 0,002, pengujian parsial (uji T), yaitu variabel Komunikasi (X2), nilai t menghitung variabel X 2 = 3,009 > t tabel = 1,943 dengan tingkat nilai probabilitas 0,001, pengujian parsial (uji T) adalah variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai-t menghitung variabel (X3) = 5,694 > t tabel = 1,943 dengan nilai probabilitas 0,001 dan dilihat dari hitungan F uji = 17,244 > tabel F = 4,35 dengan signifikansi 0,001 dapat diketahui bahwa jumlah F lebih besar dari tabel F sehingga hipotesis bahwa diduga Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Swadharma Sarana Informatika Cabang Luwuk.

Kata kunci: Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the Influence of Compensation, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT Swadharma Sarana Informatika Luwuk Branch, Data collection techniques include questionnaires and interviews. The sample used was 11 respondents. The analysis tools used are multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, T test and F test. From the results of the partial test analysis (T test), namely the Compensation variable (X1), the t-value of the calculation of the X1 variable = 2.232 > table = 1.943 with a probability value level of 0.002, partial testing (T test), namely the Communication variable (X2), the t-value calculates the variable X 2 = 3.009 > t table = 1.943 with a probability value level of 0.001, Partial testing (T test) is a variable of Work Environment (X3), the t-value calculates the variable (X3) = 5.694 > t table = 1.943 with a probability value of 0.001 and judging from the calculation of the F test = 17.244 > table F = 4.35 with a significance of 0.001 it can be known that the sum of F is greater than the table F so that the hypothesis that it is suspected that Compensation (X1), Communication (X2) and Work Environment (X3) simultaneously or together have a significant influence on Employee Performance (Y) in PT Swadharma Informatics Tool Luwuk Branch.

Keywords: Compensation, Communication, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik swasta maupun milik pemerintah akan berusaha dan berinovasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya perusahaan yang diindikasikan dengan meningkatkan keuntungan serta pendapatan yang sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawan (Alimuddin et al., 2023). Tetapi dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan sering mengalami kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka dari itu setiap perusahaan dituntut untuk memenuhi segala kebutuhan para karyawan (Willy Filatrovi et al., 2021), semakin terpenuhi kebutuhan karyawan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Suatu perusahaan pastinya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin serta sumber daya manusia, yaitu para karyawan. (Firmansyah et al., 2025) Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki tenaga, bakat dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan yang merupakan sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya, keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja pada perusahaan.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun orang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. (Andhika & Nugroho, 2022) Sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya. Dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja (Aryani & Meriyati, 2019). Komunikasi yang terjalin antara para karyawan PT Swadharma Sarana Informatika (PT SSI) dapat meminimalisir konflik dan hambatan serta permasalahan yang ada dalam perusahaan. Dalam organisasi terdapat dua jenis komunikasi yaitu pertama Karyawan dapat berkomunikasi secara formal yaitu komunikasi menurut struktur organisasi, komunikasi ke atas, ke bawah atau horizontal. Kedua yaitu karyawan berkomunikasi secara informal tidak bergantung pada struktur organisasi seperti komunikasi antar teman sepekerjaan (Putra & Haryadi, 2022) Komunikasi yang efektif dapat membangun kepercayaan dan kepuasan serta menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam organisasi, meningkatkan kinerja organisasi, mendukung keharmonisan dan koordinasi kerja, menumbuhkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan karena Pencapaian tujuan dengan segala proses membutuhkan komunikasi yang efektif (Fransiska & Tupti, 2020). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan PT Swadharma Sarana Informatika (PT SSI) melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehari-hari. (Daspar, 2020) Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik maupun nonfisik. Kondisi fisik antara lain berupa penerangan, tempat parkir, ventilasi, kebersihan tempat kerja dan peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang pada dasarnya akan memacu produktifitas kinerja para karyawan (Risma Fitri et al., 2021). Lingkungan kerja menjadi penyebab ketidakpuasan kinerja seorang karyawan hal ini disebabkan karena perusahaan hanya berfokus pada kemampuan karyawan tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan. (Wiryawan et al., 2020) Lingkungan kerja akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Kinerja seseorang dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya (Shobirin & Siharis, 2022). Selanjutnya kemampuan seseorang karyawan untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang karyawan dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang karyawan sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja (Lestari, 2023). Penilaian kinerja karyawan adalah sangat penting artinya bagi para karyawan sebab dengan demikian karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan yang diberikan pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Artinya penilaian kinerja karyawan adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat kinerja seorang karyawan pada perusahaan tempat bekerja (Robbins S. P & Judge, 2016).

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT SSI Cabang Luwuk Banggai. Waktu penelitian berlangsung selama kurun waktu Tiga (3) Bulan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah primer. Populasinya adalah semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*) yang berjumlah Sebelas (11) Orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda, uji Korelasi, Determinasi, Uji Parsial dan Simultan. Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta regresi

β_1 : Koefisien regresi kompensasi

β_2 : Koefisien regresi komunikasi

β_3 : Koefisien regresi lingkungan kerja

x_1 : Kompensasi

x_2 : Komunikasi

x_3 : Lingkungan kerja

e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis diperlukan analisis korelasi dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *SPSS*. Dengan menggunakan *SPSS* tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda 95% atau signifikan 0.05 ($\alpha = 0,5$) pada analisis linear berganda juga menghitung nilai koefisien korelasi, korelasi determinasi dan dilakukan juga uji T dan uji F untuk mengetahui signifikan. Berikut Hasil Analisa Regresi Linear Berganda yang ditampilkan pada Tabel 1. Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.924	5.912		8.445	.000
Kompensasi_X1	.803	.395	.652	2.232	.002
1 Komunikasi_X2	.683	.213	.971	3.009	.001
LingkunganKerja_X3	.488	.286	.797	5.694	.001

Dari hasil Tabel 1 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 49,924 + 0,803 X_1 + 0,683 X_2 + 0,488 X_3$$

Nilai konstanta a sebesar 49,924 memberikan arti bahwa apabila variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja atau variabel independen (bebas) mempunyai nilai sebesar 0 (nol) atau tidak ada. Maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan sebesar 49,924. Nilai koefisien b1 sebesar 0,803 artinya jika variabel kompensasi naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,803 satuan dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel yang lain dianggap tetap. Nilai koefisien b2 sebesar 0,683 artinya jika variabel komunikasi naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,683 satuan dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel yang lain dianggap tetap. Nilai koefisien b3 sebesar 0,488 artinya jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,488 satuan dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel yang lain dianggap tetap. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS* yang mendapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,939. Dengan melihat hasil ini kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara keempat

variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,881 menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swadharma Sarana Informasi Cabang Luwuk Banggai sebesar 88,1% sementara sisanya 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berikut Perhitungan untuk Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.830	.56468

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara parsial variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan alat analisis uji T. dari tabel 4.28 diatas untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung variabel $X_1 = 2,232 > t$ tabel = 1,943 variabel komunikasi diperoleh nilai t hitung variabel $X_2 = 3,009 > t$ tabel = 1,943 dan untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung variabel $X_3 = 5,694 > t$ tabel = 1,943. Sedangkan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $df = 6$ ($n-k-1 = 11-4-1 = 6$) maka diperoleh t tabel = 1,943 karena t hitung $> t$ tabel dengan probabilitas variabel ($X_1 = 0,002$) ($X_2 = 0,001$) ($X_3 = 0,001$) lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informasi Cabang Luwuk Banggai akan menurun juga. Berikut hasil uji parsial (t) dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	49.924	5.912		8.445	.000
1 Kompensasi_X1	.803	.395	.652	2.232	.002
Komunikasi_X2	.683	.213	.971	3.009	.001
LingkunganKerja_X3	.488	.286	.797	5.694	.001

Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun guna dari uji F ini dapat mengetahui atau memprediksi apakah variabel kompensasi (X_1) komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadharma Sarana Informasi Cabang Luwuk Banggai. Dilihat dari uji F hitung = 17,244 sedangkan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $df = 3$, maka dirumuskan $k-1$ atau $4-1 = 3$, dengan menggunakan rumus ($n-k-1$) atau $11- 3-1 = 7$ sehingga diperoleh F tabel = 4,35 dengan signifikansi 0,001 dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompensasi (X_1) komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadharma Sarana Informasi Cabang Luwuk Banggai. Berikut hasil uji simultan(t) yang ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.495	3	5.498	17.244	.001 ^b
Residual	2.232	7	.319		
Total	18.727	10			

SIMPULAN

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Luwuk Banggai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan tersebut, manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. komunikasi dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menjalankan fungsi- fungsi internal dan eksternal perusahaan, yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan memelihara perkembangan perusahaan. pentingnya untuk merancang sistem komunikasi yang sekaligus dapat membuat perusahaan mampu menangani lingkungan perusahaan dan mampu melakukan perubahan yang dibutuhkan atau yang cocok pada perusahaan. Selain itu peran seorang eksekutif atau disebut pimpinan harus dapat membangun, memelihara sebuah komunikasi yang efektif, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam merumuskan dan menentukan arah tujuan organisasi. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan). Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan antarlain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M., Sandra, J., Awam, S. B., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, Susanti, E., Fitriani, I. R., Budiantoro, R. A., & Hasanah, A. N. (2023). *Pengantar Ekonomika* (P. T. Cahyono, Ed.). Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Andhika, M., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi Non-Financial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt Graha Widya Bhakti Stiesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5087>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen ...*
<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/31>
- Firmansyah, A., Milang, I., & Kamaru, S. M. (2025). *HR 5.0 : Transformasi Sumber Daya Manusia di Era AI* (Tonny Yuwanda, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Takaza Innovatix Labs.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
<https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5041>
- Lestari, N. K. S. Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Logistik Cargo Denpasar*.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*.
<https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria/article/view/32>
- Risma Fitri, Y., Salfadri, & Sunreni. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207. <https://doi.org/10.1038/NATURE.2014.14583>
- Robbins S. P., & Judge, T. A. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan ...* <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/188>

- Willy Filatrovi, E., Imani Kurniawati, N., & Andre Setiyono, T. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1139–1143. <https://doi.org/10.29040/JIEI.V7I2.2744>
- Wirawan, T., Risqon, R., & ... (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja. *EKOMABIS: Jurnal*
<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/6>