

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIAN MANDIRI

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Ida Ayu Nyoman Tri Saraswati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gdebayusurya@unmas.ac.id , ika.prastyadewi@unmas.ac.id , iatrisaraswati@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors because the progress of an organization or company is very dependent on its human resources. This study aims to how much influence the work environment, work experience and compensation on employee performance at CV. Dian Mandiri. The population in this study were 51 employees of CV. Dian Mandiri. The sample used is the saturated sample method with 51 respondents. Data collection methods are observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used in this research multiple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment, work experience and compensation have a positive and significant effect on employee performance, the leadership should create a comfortable work environment for employees, provide job training to employees and provide appropriate benefits to employees, so as to improve employee performance at CV. Dian Mandiri.

Keywords: employee performance, work environment, work experience, compensation.

1. PENDAHULUAN

Menurut Septiani (2018), kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut pendapat Sembiring (2020), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut pendapat Mudrika, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian Wulandari, *et. al.*, (2021) dan Shammout (2022).

Pengalaman kerja menurut Sasongko (2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut penelitian Ratnawati *et. al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya tidak optimal. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Ardianto (2020) dan Santi (2020).

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung (Hasibuan, dkk., 2019). Jika kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, maka kinerja karyawan berkurang, meningkatnya keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, bahkan karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan (Hasibuan, dkk., 2019). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Naidu *et. al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Sagita, dkk. (2020) dan Iptian *et. al.*, (2020).

Menurut hasil wawancara terhadap kepala pimpinan CV. Dian Mandiri didapat informasi mengenai penurunan kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. Hal ini dinilai dari menurunnya keterampilan karyawan saat bekerja serta dampak dari pandemi sehingga membuat kinerja

perusahaan menjadi menurun. Berdasarkan hasil observasi didapatkan juga bahwa adanya masalah mengenai fasilitas di lingkungan kerja yang belum memadai, seperti ruangan yang tidak dilengkapi pendingin ruangan di tempat kerja sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja di lingkungan tersebut. Masalah lain juga ditemukan pada karyawan, yaitu dilihat dari sedikitnya pengalaman karyawan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam bekerja dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Hasilnya perusahaan CV. Dian Mandiri mengalami penurunan penjualan. Hal ini yang membuat pihak perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan kesepakatan diawal saat memulai bekerja yaitu Upah Minimum Regional (UMR) Denpasar.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris serta uraian fenomena diatas, maka penulis termotivasi untuk memecahkan permasalahan atas fenomena yang terjadi melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri”. Penelitian ini dilakukan bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri, (2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Teori Penetapan Tujuan (*Goal*)

Setting Theory

Menurut Locke (1990), pengertian *goal setting* adalah bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*, ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya dan *goal* tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Menurut Kotler (1988), definisi penetapan tujuan adalah bahwa semakin tinggi motivasi individu, maka semakin besar juga usaha yang dilakukannya, serta akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan *goal setting theory* yaitu semakin sulit tujuan yang ditetapkan, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Eka (2021), pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dengan keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Erica, dkk., 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

Indikator Kinerja

Menurut Kadir, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut: 1) Kualitas, menyatakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, kerapihan, dan ketelitian. 2) Kuantitas, menyatakan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri dan hasil tugas sehari-hari. 3) Sikap, menunjukkan cara membawa atau menempatkan diri, jalan pikiran, dan perilaku dari seorang karyawan dan 4) Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas kerjanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Indiyati *et al.*, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Sunarno, 2021). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, dkk., (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut: 1) Penerangan atau cahaya di tempat

kerja, cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien. 2) Keadaan udara di tempat kerja, rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. 3) Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan. 4) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja. 5) Keamanan di tempat kerja, perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan pegawai yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai (Amalia, dkk., 2021). Sedangkan menurut Kurniawan, dkk., (2021) pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Ilham, 2022) terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu: 1) Lama waktu atau masa kerja adalah ukuran lama waktu kerja yang

telah ditempuh seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan suatu pekerjaan tersebut dengan baik. 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan. 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kemampuan penguasaan dalam teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Kompensasi

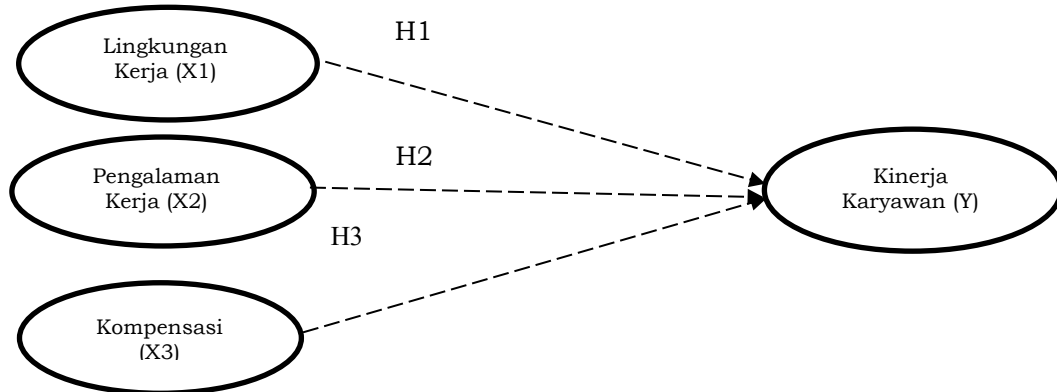
Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi pada karyawannya atas pencapaian tugas dan untuk menghargai kinerja karyawan (Darma, dkk., 2018). Selanjutnya menurut Octaviani, dkk., (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi atas dasar hasil yang mampu dicapai oleh karyawan bersangkutan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator Kompensasi

Menurut Adnyani, dkk. (2019) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut: 1) Upah dan gaji, upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. 2) Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. 3) Tunjangan, adalah berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang

ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya. 4) Fasilitas, berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti

Kerangka Berpikir



Sumber: Kerangka Berpikir Penelitian (2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri.
- H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri.
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Dian Mandiri yang berlokasi di Jl. Sidakarya No. 36A, Denpasar. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif seperti kinerja karyawan

akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor.

dan jawaban responden terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi, wawancara atau kuesioner yang disebarkan kepada populasi penelitian ini yaitu karyawan CV. Dian Mandiri.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dian Mandiri yang berjumlah 51 orang karyawan. Sedangkan untuk teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu metode sensus, maka jumlah sampel yaitu seluruh karyawan CV. Dian Mandiri yang berjumlah 51 responden.

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi dan 4) kuesioner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti

(Sugiyono, 2019).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Hasil uji ini berguna untuk menunjukkan keakuratan, kestabilan serta konsisten dalam menghasilkan sesuatu yang diukur.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018).

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika berbeda dinyatakan

heterokedastisitas (Widarjono dalam Duli, 2019).

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

7. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur berapa persen variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Anam *et. al.*, 2018).

8. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

9. Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y ₁	0,885	0,000	Valid
Y ₂	0,913	0,000	Valid
Y ₃	0,899	0,000	Valid
Y ₄	0,905	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X₁)			
X _{1,1}	0,856	0,000	Valid
X _{1,2}	0,866	0,000	Valid
X _{1,3}	0,893	0,000	Valid
X _{1,4}	0,870	0,000	Valid
X _{1,5}	0,908	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X₂)			
X _{2,1}	0,943	0,000	Valid
X _{2,2}	0,941	0,000	Valid
X _{2,3}	0,960	0,000	Valid

Kompensasi (X ₃)			
X _{3,1}	0,930	0,000	Valid
X _{3,2}	0,950	0,000	Valid
X _{3,3}	0,879	0,000	Valid
X _{3,4}	0,906	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator setiap variabel memiliki nilai *pearson*

$correlation \geq 0,30$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, maka indikator yang berupa pernyataan layak untuk digunakan karena dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,922	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	5	0,925	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	3	0,942	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	4	0,936	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >

0,6, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel atau handal.

3. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	51
Test Statistic	.060
Sig.	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah sebesar 0,060 dan tingkat

signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.345	1.220		1.103	.276		
	Lingkungan Kerja	.261	.108	.318	2.408	.020	.257	3.889
	Pengalaman Kerja	.369	.171	.301	2.163	.036	.231	4.335
	Kompensasi	.338	.127	.329	2.647	.011	.290	3.448

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji

multikolinieritas pada Tabel 8 di

atas, nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan

bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.210	.691		.305	.762
	Lingkungan Kerja	-.019	.061	-.084	-.303	.764
	Pengalaman Kerja	-.022	.097	-.066	-.224	.823
	Kompensasi	.098	.072	.356	1.356	.182

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 9, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang

ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji $> 0,05$, sehingga model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.345	1.220		1.103	.276
	Lingkungan Kerja	.261	.108	.318	2.408	.020
	Pengalaman Kerja	.369	.171	.301	2.163	.036
	Kompensasi	.338	.127	.329	2.647	.011
F hitung		= 58,808				
Signifikansi F		= 0,000				
R ²		= 0,790				
Adjusted R ²		= 0,776				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1) Konstanta

Nilai konstanta diperoleh sebesar 1,345, artinya jika tidak terjadi perubahan terhadap ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja,

pengalaman kerja, dan kompensasi (nilai X_1, X_2 dan $X_3 = 0$) maka kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri adalah sebesar 1,345.

2) Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,261, yang artinya jika variabel

lingkungan kerja (X1) meningkat dan konstanta (α) adalah tetap, maka kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri meningkat.

3) Pengalaman Kerja

Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,369, yang artinya jika variabel pengalaman kerja (X2) meningkat dan konstanta (α) adalah tetap, maka kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri meningkat.

4) Kompensasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,338, yang artinya jika variabel kompensasi (X3) meningkat dan konstanta (α) adalah tetap, maka kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri meningkat.

7. Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 10 di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,776 atau 77,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi sebesar 77,6%.

8. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 10 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,808 dengan signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10 di atas, diperoleh

informasi bahwa:

1) Lingkungan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,408 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima.

2) Pengalaman Kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$ yang berarti bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.

3) Kompensasi

Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,647 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri, yang artinya semakin meningkat lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga

akan meningkat. Hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu memberikan ruang kerja yang memadai, menyediakan pendingin ruangan yang cukup, memberikan fasilitas kerja yang memadai, hubungan karyawan yang terjalin dengan baik, dan menyediakan kamera keamanan dan petugas keamanan untuk menjaga lingkungan perusahaan.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri, yang artinya berarti semakin meningkat pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu mempunyai rentang masa kerja yang lama sehingga karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara tepat waktu, dan mampu terhadap penguasaan kerja dan peralatan tugas yang diberikan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada CV. Dian Mandiri, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menemukan beberapa kondisi yaitu memberikan gaji kepada karyawan sesuai jabatan, memberikan kompensasi tambahan diluar gaji kepada karyawan, memberikan tunjangan hari raya atau asuransi kesehatan kepada karyawan dan menyediakan mobil sebagai prasarana dalam mendukung pekerjaan karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: 1) memanfaatkan ventilasi udara agar ruang kerja karyawan tidak terasa pengap, 2) memberikan *training* rutin untuk mengenal *jobdesk* karyawan serta peralatan kerja kepada karyawan untuk menambah kemampuan karyawan terkait dengan pekerjaan dan peralatan yang digunakan, 3) memberikan tunjangan yang sesuai agar karyawan merasa dihargai dan

berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, dan 4) tidak terlalu membebani karyawan agar hasil pekerjaan yang diselesaikan berjalan baik, tidak terburu-buru hanya karena faktor tuntutan *deadline* dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Udaka Dawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8, No. 10, pp. 6059-6078.
- Agustinus, I. G. M., Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Sudiartini, N. W. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, Vol 4, No. 1, pp. 85-98.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol 4, No. 1, pp. 719-730.
- Ardianto, R. E. (2020). *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*. *International Journal of Research and Review*, Vol 7, No. 2, pp. 214-218.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2018). *Management and Economics Journal*. *Management and Economics Journal*, Vol 3, No. 2, pp. 105-123.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol 3, No. 3, pp. 240-247.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol 4, No. 1, pp. 52-58.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol 5, No. 1, pp. 22-41.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol 11, No. 1, pp. 13-20.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, Vol 5, No. 3, pp. 203-212.
- Iptian, R., Zamroni., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 7, No. 8, pp. 145-152.
- Kadir, A., & Efrianti, K. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 2, No. 2, pp. 86-94.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS

- Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol 1, No. 2, pp. 273-281.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 11, No. 1, pp. 53-65.
- Naidu, A. T., & Satyanarayana. G. (2018). *Impact of Compensation on Employee Performance. Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, Vol 6, No. 4, pp. 1-7.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8, No. 12, pp. 7155-7133.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8, No. 9, pp. 5611-5631.
- Ratnawati, E., Sukidjo., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 7, No. 8, pp. 109-116.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10, No. 2, pp. 28-35.
- Santi, S. (2020). *The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance. International Journal of Social Science and Business*, Vol 4, No. 4, pp. 438-445.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia). *Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurankunman: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 13, No. 1, pp. 10-23.
- Septiani, K. D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ashitaba Artshop Bali. *Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Shammout, M. (2021). *The Impact of Work Environment on Employees Performance. International Research Journal of Modernization in Engineering, Technology and Science*, Vol 3, No. 11, pp. 78-101.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3, No. 2, pp. 230-244.
- Book Chapter :**
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler. (1988). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Locke., & Latham. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.