

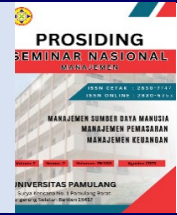


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 229-238

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomedia Outdoor Jakarta Selatan

Eko Sudarso¹, Ahmad Nazir²

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-Mail: dosen02070@unpam.a.id, dosen01631@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 02 Juli Disetujui 20 Juli Diterbitkan 01 Agustus 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomedia Outdoor Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di nilai thitung > ttabel yaitu (2,409 > 1,674) dan dengan nilai tingkat signifikan sebesar (0,020 < 0,05). Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di buktikan nilai t hitung > t tabel yaitu (7,513 > 1,674) dan dengan nilai tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05). Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung > F tabel yaitu (95,472 > 2,79) dan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05).</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This study aims to determine the effect of compensation and non-physical work environment on employee performance at PT. Indomedia Outdoors, South Jakarta. This study used a quantitative method with the sample used in this study as many as 55 respondents. The sampling technique uses a saturated sampling technique. Data collection using the SPSS 26 program. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, analysis of the coefficient of determination in hypothesis testing. The results of this study are that compensation (X1) has a positive and partially significant effect on performance (Y). This is in the value of tcount > ttable, namely (2.409 > 1.674) and with a significant</i></p>

level value of $(0.020 < 0.05)$. The non-physical work environment (X2) has a partial positive and significant effect on performance (Y). This is proven by the value of t count $>$ t table, namely $(7.513 > 1.674)$ and with a significant level value of $(0.000 < 0.05)$ Compensation (X1) and non-physical work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). This is evidenced by the results of the calculated F value $>$ F table, namely $(95.472 > 2.79)$ and a significant value of $(0.000 < 0.05)$.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumberdaya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

SDM merupakan kunci keberhasilan organisasi. Untuk itu SDM harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, baik di organisasi yang besar maupun organisasi yang kecil. Dengan demikian, tanpa peran SDM meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap SDM yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja SDM atau karyawannya.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai SDM. Masalah SDM menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas SDM. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memotivasi kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi dan dukungan lingkungan kerja non fisik yang baik.

Pada penelitian ini peneliti membahas tentang kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomedia Outdoor (IMO Advertising). PT. Indomedia Outdoor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa periklanan, dan berlokasi di Graha Mas Fatmawati kota Jakarta Selatan. Terdiri dari 55 orang karyawan dan didirikan sejak tahun 2005 dengan rekan kerja yang tersebar secara nasional.

Namun perusahaan tersebut mengalami permasalahan mengenai kompensasi. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011:125) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Handoko Dalam Septawan (2014:5)

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi atau gaji.

Permasalahan yang terjadi perihal kompensasi pada PT. Indomedia Outdoor ditemukan masih banyak karyawan yang memiliki gaji dibawah UMR(Upah Minimum Regional). Hal tersebut dapat dilihat pada data rata-rata *payroll* gaji tahun 2019-2021 berikut:

Tabel 1 Data Payroll Tahun 2019-2021

KET	2019	2020	2021
Gaji Per/Bulan	Rp 3.000.000	Rp 3.250.000	Rp 3.400.000
Gaji Per/Tahun	Rp 36.000.000	Rp 39.000.000	Rp 40.800.000
UMR Per/Bulan	Rp 3.940.973	Rp 4.267.349	Rp 4.416.186
UMR Per/Tahun	Rp 47.291.676	Rp 51.208.188	Rp 52.994.232

Sumber: Data Primer Laporan keuangan 2017-2021 PT. Indomedia Outdoor

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan antara upah yang telah ditetapkan pemerintah dengan upah yang diterima karyawan PT. Indomedia Outdoor. Selain kompensasi hal yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:21), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungansesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Mangkunegara (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Dari uraian mengenai lingkungan kerja non fisik di atas maka peneliti mengambil kesimpulan lingkungan kerja non fisik adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan.

Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dandi sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan Moeherton (2012: 69).

Menurut Busro (2020:2) kinerja merupakan pekerjaan yang suksesditunjukkanoleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerjakaryawan harus ada standarkinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salahsatu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Dalam organisasi mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja karyawan baik perusahaan akan mendapatkeuntungan dan perusahaan akan maju. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitasdan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Indomedia Outdoor ditemukanbahwa adanya penurunan jumlah pendapatan. Dari data menunjukkan bahwa adanya penurunan pendapatan padatiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2021. Hal tersebut mungkin bisa terjadi karena disebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan merupakan asset penting perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai tergantung kinerjakaryawan atau SDM di dalamnya.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Handoko Dalam Septawan (2014:5) Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerjamereka. Kompensasi secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan danbertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sastrohadiwiry (2013:125) kompensasi adalah imbalan jasa ataubalas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu menurut Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepadaperusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semuapendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsungyang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepadaperusahaan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah ataugaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupauang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pengertian para ahli di atas bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan ataubalas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Parlinda (2013:138) kondisi lingkungan kerja non fisik adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:21), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. sedangkan menurut Benny S, dkk. (2015: 3), lingkungan kerja non fisik adalah hubungan disekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidakbisa diabaikan keberadaannya.

Jadi dapat disimpulkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang dirasakan karyawan baik yang bekaitan dengan hubungan dengan karyawan maupun yang berkaitan dengan peraturan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja non fisik yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaanya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yangtelah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012:69). Kinerja adalah salah satu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkatkemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni (a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu (Suhariadi, 2013: 148).

Menurut Busro (2020:2) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar danseberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standarkinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukanapakah kinerja itu baik atau tidak. Dalam organisasi mempengaruhi berhasiltidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja karyawan baik perusahaan akan mendapat keuntungan danperusahaan akan maju. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai target perusahaan. Kinerja munculsetelah seseorang karyawan melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada pengalaman yang dimilikinya. Suatu pencapaian yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat darikinerja individu atau tim yang kurang baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menentukan sebuah keterangan. Data dikumpulkan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Peneliti membagikan angket kepada karyawan di PT. Indomedia Outdoor dan diperoleh sebanyak 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi Coefficients^a

Unstandardized Coefficients Model	Standardized efficientsBeta		t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	17.802	3.722	4.783	.000	
Kompensasi	.955	.118	.744	8.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 2 diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu, $Y = 17,802 + 0,955 X_1$. Yang artinya nilai konstanta sebesar 17,802 bernilai positif sehingga jika nilai variabel kinerja karyawan (Y) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 17,802. Interpretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) 0,955, yaitu mengandung implikasi bahwa Kompensasi searah dengan variabel kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa variabel kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 3 Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan kerja non fisik
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
(Constant)	9.680	2.942		3.290	.002
Lingkungan Kerja	1.632	.125	.873	13.029	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.20 diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu, $Y = 9,680 + 1,632 X_2$. Yang artinya nilai konstanta sebesar 9,680 bernilai positif sehingga jika nilai variabel kinerja karyawan (Y) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,680. Interpretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan kerja non fisik (X_2) 1,632, yaitu mengandung implikasi bahwa Lingkungan kerja non fisik searah dengan variabel kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta		
(Constant)	7.823	2.921		2.678	.010
Kompensasi	.291	.121	.227	2.409	.020
Lingkungan kerja	1.322	.176	.707	7.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,823 + 0,291 X_1 + 1,322 X_2$ Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 7,823. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik dianggap konstanta atau bernilai

0 (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,823. Koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,291 hal ini berarti jika variabel kompensasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,291 atau 29.1% dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,322 hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,322 atau 132.2% dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.778	3.57192

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Kompensasi
Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 5 *Output* data SPSS di atas yakni Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 78,6%. Nilai *R Square* berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu sebesar 0,887. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,786 atau sama dengan 78,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti peneliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji Statistik T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.823	2.921		2.678	.010
Kompensasi	.291	.121	.227	2.409	.020
Lingkungan Kerja	1.322	.176	.707	7.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat hasil uji dari hipotesis dengan analisis uji t sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kompensasi (X1) nilai t hitung sebesar 2,409 dan nilai signifikan sebesar 0,020. Maka, dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima,

yang berarti hipotesis H_{a1} , yaitu; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X_2) nilai t hitung sebesar 7,513 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti hipotesis H_{a2} , yaitu; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model Squares	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2436.188	2	1218.094	95.472	.000 ^b
Residual	663.449	52	12.759		
Total	3099.636	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik non fisik, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) nilai F hitung sebesar 95,472 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti hipotesis H_{a3} , yaitu; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan.

KESIMPULAN

Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di buktikan dengan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 17,802 + 0,955 X_1$ dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,744 berada pada rentang skala (0,60-0,79) yang berarti tingkat hubungan kuat, dan nilai hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($2,409 > 1,674$) dan dengan nilai tingkat signifikan sebesar ($0,020 < 0,05$) ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomedia Outdoor Jakarta Selatan. Lingkungan kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) hal ini di buktikan dengan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 9,680 + 1,632 X_2$ dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,887 berada pada rentang skala (0,80-1,00) yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, dan nilai hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($7,513 > 1,674$) dan 100 dengan nilai tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) ini berarti H_0 ditolak H_2 diterima dengan demikian dapat disimpulkan Lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomedia Outdoor Jakarta Selatan. Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis regresi yang diperoleh persamaan regresinya $Y = 7,823 + 0,291 X_1 + 1,322 X_2$ dan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar

0,887 pada rentang skala (0,80-1,00) yang berarti tingkat hubungan sangat kuat, Hasil uji hipotesis f menunjukkan nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu ($95,472 > 2,79$) dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) ini berarti H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomedia Outdoor Jakarta Selatan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, A. (2013). *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, Edisi 5. : BPFE, Pers.
- Alex S. Nitisemito Dalam Nuraini, 2013. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Andrew E. Sikula. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung. Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012,
- Andri Feryanto & Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Mediatara.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, S. P, Malayu. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan*
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo Yuniarsih Dan Suwatno (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admnistratif Dan Operasional*. Yogyakarta.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV. Mandan Maju.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.