

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN XIAOMI DI PT ANPT

Anggresiana Natalia Silalahi<sup>1</sup>, Yossi Hendriati<sup>2</sup>  
[anggressilalahi3344@gmail.com](mailto:anggressilalahi3344@gmail.com)<sup>1</sup>, [yosiegalileo@gmail.com](mailto:yosiegalileo@gmail.com)<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

### ABSTRACT

*This research is motivated by the phenomenon of declining employee performance at PT ANPT, which affects the achievement of the company's goals. The purpose of this study is to determine the extent of the influence of the work environment, compensation, and organizational culture on employee performance. This study employs a quantitative method with data collected through questionnaires distributed to 90 employees of PT ANPT. The data analysis technique used is multiple linear regression to test the impact of the three variables on employee performance. The research findings indicate that the work environment, compensation and organizational culture have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.869. This means that 86.9% of the variation in employee performance can be explained by these three variables. In conclusion, 1) partially, the work environment, compensation, and organizational culture have a significant positive impact on employee performance at PT ANPT. 2) Simultaneously, the work environment, compensation, and organizational culture also affect employee performance at PT ANPT.*

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Organizational Culture, Human Resource Management.

### ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari fenomena menurunnya kinerja karyawan di PT ANPT, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 90 karyawan PT ANPT. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa 86,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kesimpulannya, 1) secara parsial, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT ANPT. 2) Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ANPT.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

### PENDAHULUAN

Di era digital dan kemajuan teknologi yang pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin strategis, tidak hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan juga menjadi elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, SDM harus dimanfaatkan sebaik mungkin, khususnya dalam dunia bisnis, agar hasil yang diperoleh maksimal dan sesuai dengan harapan bisnis tersebut (Lumiu et al., 2019).

Kemampuan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang saling menghargai dan mendukung. Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen kunci yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, terlebih lagi dalam konteks dunia bisnis yang semakin kompetitif. Organisasi diharapkan dapat memahami dan mengoptimalkan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta dukungan dari manajemen dapat memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan. Aspek seperti pencahayaan, pengontrolan suasana gaduh, kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, serta faktor lingkungan lainnya, semuanya berkontribusi pada kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Widajanto & Adiyanto, 2022).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran, baik tunai maupun non-tunai, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya terhadap perusahaan (Nurdin et al., 2023).

Kompensasi menjadi salah satu elemen utama dalam mengelola sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap produktivitas. Kompensasi yang memadai dan kompetitif dapat membentuk lingkungan kerja yang positif, yang mana karyawan merasa dihargai, sehingga lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi akibat kompensasi yang rendah dapat menimbulkan tingginya tingkat turnover dan menurunnya produktivitas.

Budaya organisasi juga turut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan suatu institusi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, namun sering kali muncul permasalahan budaya, seperti kurangnya keteladanan pimpinan dalam disiplin waktu datang dan pulang kerja. Hal ini dapat menciptakan kebiasaan negatif di kalangan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi dan bisnis yang positif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

PT ANPT adalah salah satu perusahaan di bidang industri elektronik dan merupakan perusahaan yang memproduksi smartphone 4G LTE pertama di Indonesia. yang berlokasi di Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia. Perusahaan ini merakit beberapa merek elektronik Internasional yang diimpor dari luar negeri.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu dan keadaan disekitar karyawan dalam bekerja. Menurut Tsauri (2013), lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat dinilai sebagai konsekuensi jangka panjang dalam sebuah perusahaan. Namun hal ini tidak terlihat dengan lingkungan kerja di PT ANPT khususnya di Departemen Xiaomi ini, dimana untuk ruangan bekerja karyawan sangat sempit sehingga karyawan tidak leluasa dalam bergerak dan suhu ruang yang panas dikarenakan sirkulasi udara yang terbatas kemudian mengakibatkan karyawan bekerja dengan tidak nyaman dan produktifitas karyawan bekerja menurun. Manajemen perusahaan ini seharusnya menyadari dan mencari solusi atas permasalahan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT ANPT perlu menyadari bahwa kompensasi yang adil dan menarik dapat menjadi alat strategis untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas. namun sayangnya hal ini tidak terlihat di manajemen perusahaan PT ANPT khususnya di departemen Xiaomi untuk sistem pengupahan/gaji merupakan hal yang bisa menunjang kinerja karyawan sistem pengupahan yang adil dan

baik menjadi alat strategis untuk menarik dan mempertahankan serta memotivasi karyawan berkualitas. Namun di Departemen Xiaomi sendiri sistem penggajian tidak adil, sebagai contoh adalah kewajiban yang diberikan perusahaan tidak sejalan dengan posisi dan jabatan yang sesungguhnya, dimana tugas tersebut yang seharusnya merupakan tugas orang lain yang posisinya setingkat lebih tinggi dari bawahan. Jika hal ini terus menerus terjadi, maka kinerja karyawan di PT ANPT terutama di Departemen Xiaomi akan terus menerus menurun.

Selain itu Budaya Organisasi merupakan salah satu hal terpenting untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif tidak hanya mempengaruhi perilaku dan sifat karyawan. Namun, di PT ANPT khususnya di Departemen Xiaomi salah satu kebijakan yang sering merugikan karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang sebenarnya, diwajibkan tidak pulang jika tidak dapat target walaupun jam bekerja sudah selesai. Ini merupakan salah satu Budaya Organisasi yang dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Jumlah Absensi Karyawan PT ANPT Departemen Xiaomi Tahun 2024

| Bulan     | Karyawan Laki-laki<br>(30 Orang) | Karyawan Perempuan<br>(60 Orang) |
|-----------|----------------------------------|----------------------------------|
| Mei       | 12                               | 5                                |
| Juni      | 3                                | 8                                |
| Juli      | 5                                | 8                                |
| Agustus   | 5                                | 2                                |
| September | 10                               | 4                                |
| Oktober   | 12                               | 10                               |

*Sumber : PT ANPT (2024)*

Berdasarkan data pada Tabel 1, jumlah karyawan PT ANPT Departemen Xiaomi pada tahun 2024 menunjukkan adanya kecenderungan ketidakhadiran tanpa keterangan dari bulan Mei hingga Oktober. Pada bulan Mei, tercatat 12 karyawan laki-laki dari 30 orang dan 5 karyawan perempuan dari 60 orang tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Juni, jumlah tersebut menurun menjadi 3 karyawan laki-laki dan 8 karyawan perempuan. Bulan Juli menunjukkan 5 karyawan laki-laki dan 8 karyawan perempuan mengalami hal serupa. Pada bulan Agustus, jumlah karyawan laki-laki yang tidak hadir tanpa keterangan tetap 5 orang, sedangkan karyawan perempuan menurun menjadi 2 orang. Bulan September mencatat 10 karyawan laki-laki dan 4 karyawan perempuan, sedangkan pada bulan Oktober kembali meningkat menjadi 12 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai penyebab meningkatnya absensi tanpa keterangan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti merasa penting untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut melalui penelitian ini.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Xiaomi PT ANPT. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Xiaomi yang berjumlah 90 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin yang mengukur setiap variabel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan karena variabel Lingkungan Kerja  $t$  hitung (3,133) >  $t$  tabel (1,661) dengan probabilitas  $0,002 < 0,05$  yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis. 05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis.

Hasil penelitian ini berawal dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Sutrisna (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki  $t$ -hitung (5,946) >  $t$ -tabel (0,678) dengan probabilitas  $0,0005 < 0,05$ , menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Kompensasi  $t$  hitung ((3,998) >  $t$  tabel (1,661), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi dengan kinerja karyawan dengan probabilitas  $0,0000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini berawal dari penelitian yang dilakukan oleh Agmasari & Septyarini (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta”, yang menunjukkan bahwa  $t$ -hitung (3.913) >  $t$ -tabel (2.014) dan nilai probabilitas Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel budaya organisasi  $t$  hitung (2,427) >  $t$  tabel (1,661), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan probabilitas  $0,017 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis.

Hasil penelitian ini berawal dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Sutrisna (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa  $t$ -hitung (4,843) >  $t$ -tabel (0,676) dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  dieliminasi dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya organisasi memiliki  $f$  hitung sebesar  $196,973 > f$  tabel (2,71), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan, dengan probabilitas  $0,0000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel hari organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan hipotesis 05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel hari organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan hipotesis.

Hasil penelitian ini berawal dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Sutrisna (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Temuan penelitian menunjukkan bahwa  $H_0$  dianalisis dan  $H_a$  ditentukan, menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PT ANPT. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan terbukti berpengaruh positif dalam mendorong kinerja, serta budaya organisasi yang baik turut memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., Manado, S. R., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu. Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stain Jember Press.
- Widajanto, M. B., & Adiyanto, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai variabel Moderator Pada Koperasi Pegawai PELINDO III Surabaya. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 20–40.