

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PERTAMINA (RETAIL) UNIT SPBU COCO 31.129.02 KUNINGANMayada Syifa Choriqoh¹, Dedi Suharyadi²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

musyifa09@gmail.com¹, dedi.dsi@bsi.ac.id²**Abstract**

This study aims to determine the effect of the work environment and compensation on employee performance at PT Pertamina (Retail)'s COCO 31.129.02 gas station in Kuningan. Both variables must be considered to ensure that employee performance is optimized. The method used in this study is a quantitative method employing a survey approach. The study population consisted of 50 employees. Data were collected using a questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, Monte Carlo tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, when considered in isolation, the work environment does not have a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of $0.497 < \text{the critical t-value of } 2.010$ and a p-value of $0.621 > 0.05$. Conversely, compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of $3.853 > \text{the critical t-value of } 2.010$ and a p-value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and compensation have a significant effect on employee performance, with a calculated F-value of $17.657 > \text{the critical F-value of } 3.20$. The adjusted R-squared value of 0.405 indicates that the independent variables explain 40.5% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other variables.

Keywords: Work environment, Compensation, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan. Kedua variabel perlu diperhatikan agar pencapaian kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji monte carlo, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 0,497 < t_{tabel} 2,010$ dan

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

signifikan $0,621 > 0,05$. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,853 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 17,657 > F_{tabel} 3,20$. Nilai adjusted R Square sebesar 0,405 menunjukkan bahwa variabel independent mampu menjelaskan 40,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Optimalisasi kinerja organisasi sangat penting bagi perusahaan di era globalisasi dan persaingan korporasi yang ketat saat ini. Berinvestasi pada sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting bagi setiap perusahaan yang berkembang, karena manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga. Tidak ada kriteria lain yang dapat memungkinkan perusahaan untuk berfungsi tanpa sumber daya manusia. Manusia lah yang membuat perusahaan berjalan dan pada akhirnya menentukan seberapa jauh perusahaan tersebut akan melangkah. Kinerja sumber daya manusia yang optimal adalah landasan tempat sumber daya perusahaan lainnya dapat dibangun.

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Wahyuni et al., 2023), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam menentukan seberapa sukses suatu bisnis, pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting. Perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berinvestasi pada sumber daya manusia yang lebih baik. Maka dari itu, semua organisasi khususnya penyedia layanan seperti SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum), pada bagian manajemen sumber daya manusia harus efisien dan mengutamakan manusia. Alasannya karena karyawan ialah titik kontak pertama antara konsumen dan perusahaan. Akibatnya, hasil terbaik yang dapat diperoleh suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas pekerjaan karyawannya.

Menurut Enny dalam jurnal (Tri Agustina et al., 2023), lingkungan kerja yaitu keadaan di sekitar karyawan dalam tempat kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Jika memiliki lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menghambat kinerja karyawan saat menjalankan pekerjaannya, sedangkan jika keadaan lingkungan baik maka tidak akan menghambat kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan disebut kinerja. Ada banyak faktor eksternal, misalnya lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong dan mendukung karyawannya sehingga sangat membuat pekerja bahagia dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, pekerja mungkin merasakan dampak yang justru sebaliknya dari lingkungan kerja yang tidak sehat.

Selain itu, pekerja mendapatkan kompensasi dalam bentuk balas jasa baik yang sifatnya finansial maupun non finansial dari perusahaan mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kompensasi adalah sesuatu yang sebanding. Fungsi kompensasi dalam meningkatkan kinerja juga sangat penting. Pekerja lebih cenderung memberikan yang terbaik ketika gaji mereka sebanding dengan upaya yang mereka lakukan. Pembayaran insentif, tunjangan, dan jenis pengakuan lainnya dapat sangat membantu membuat pekerja bahagia dalam pekerjaan

mereka. Pekerja akan lebih termotivasi, puas dengan pekerjaan mereka, dan loyal kepada perusahaan jika mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan sebanding dengan kerja keras mereka.

PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan merupakan salah satu unit pelayanan publik yang kualitas pelayanannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Para pekerja di bidang ini masih menghadapi banyak masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja mereka, yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Hasil survei di bidang sumber daya manusia menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan. Kondisi lapangan juga menunjukkan adanya beberapa masalah yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, karyawan harus menghadapi kondisi kerja yang cukup menantang, seperti paparan panas, tingkat kebisingan, serta intensitas kerja yang tinggi, terutama pada jam operasional yang sangat padat. Selain itu, aspek nonfisik pun dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja, contohnya seperti hubungan kerja antarkaryawan dan komunikasi.

Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua penentu utama kinerja seseorang di tempat kerja. Semua hal ini berpotensi memengaruhi tingkat inspirasi, kepuasan, dan hasil kerja para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan khususnya di PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan. Kontribusi terhadap teori dan praktik merupakan hasil yang diharapkan dari studi ini. Penelitian ini berpotensi memperluas penelitian SDM secara teoritis. Strategi manajemen sumber daya manusia, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih bahagia dan sistem kompensasi yang lebih efektif, dapat diinformasikan oleh hasil penelitian ini dan digunakan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Putri dalam jurnal (Kamil Hafidzi et al., 2023), lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah dua jenis utama. Segala sesuatu di sekitar tempat kerja, termasuk fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan suhu udara, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik. Lingkungan ini dapat memiliki efek langsung atau tidak langsung pada kinerja karyawan. Sebaliknya, semua aspek hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan mereka membentuk lingkungan kerja yang tidak berwujud atau non-fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang dapat dilihat, disentuh, dan dirasakan pekerja setiap hari saat menjalankan pekerjaan. Kesehatan dan produktivitas pekerja dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja fisik dan fasilitas yang ditawarkan kepada mereka. Pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, ruang yang tertata rapi, dan fasilitas modern ialah bagian dari lingkungan kerja fisik yang ideal. Dalam konteks bekerja di SPBU, kondisi fisik menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada bagian-bagian tempat kerja yang tidak terlihat, tetapi dapat dirasakan melalui hubungan sosial dan psikologis yang terjadi dalam organisasi, seperti hubungan antarpegawai, komunikasi antara atasan dengan bawahan, beserta suasana saat bekerja. Semangat kerja karyawan akan meningkat dan semangat tim akan berkembang di tempat kerja non-fisik yang harmonis. Lingkungan kantor yang seperti itulah dapat membuat pekerja merasa nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan membantu bisnis mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Afris et al., 2022), indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, suara bising, warna dan ruang gerak, serta keamanan dan hubungan karyawan. Pencahayaan yang baik memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal, sedangkan suhu tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan pekerja. Kebisingan berpotensi mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan produktivitas. Penggunaan warna dan ruang gerak berkaitan dengan kondisi psikologis, suasana kerja, serta tata letak dan luas area kerja. Keamanan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan perlindungan bagi karyawan dari risiko.

Kompensasi

Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu metode untuk memotivasi pekerja agar berkinerja sebaik mungkin dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Rivai dalam jurnal (Abdul Aziz Sholeh et al., 2024), apa yang diterima pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi. Sihotang juga menyatakan bahwa kompensasi adalah sistem yang diterapkan untuk membayar manajer dan pekerja atas produk dan layanan yang mereka berikan. Dalam jurnal (Kamil Hafidzi et al., 2023), R. Putra berpendapat bahwa kompensasi ialah alat yang dapat digunakan departemen personalia untuk meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja di tempat kerja.

Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bersifat strategis. Memotivasi, memuaskan, dan mempertahankan loyalitas karyawan dimungkinkan melalui pembayaran upah yang adil dan proporsional dengan usaha mereka. Terdapat berbagai bentuk kompensasi, baik finansial maupun non-finansial. Upah, gaji, bonus, insentif, dan tunjangan ialah berbagai bentuk kompensasi finansial, sedangkan penghargaan, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang menyenangkan ialah contoh kompensasi non-finansial.

Indikator kompensasi menurut Mondy dan Noe dalam (Mukti, 2023) meliputi gaji, upah, dan insentif. Gaji adalah sumber pendapatan tetap bagi pekerja yang dibayarkan oleh perusahaan secara teratur sebagai kompensasi atas waktu, usaha, dan keahlian yang mereka curahkan dalam pekerjaan. Upah merupakan jumlah uang yang diperoleh karyawan sebanding dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan atau jumlah waktu yang mereka curahkan. Sementara itu, insentif merupakan pembayaran tambahan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah jumlah dari kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka dalam periode waktu tertentu sebagai konsekuensi dari tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Rivai dan Sagala dalam jurnal (Setyo Widodo & Yandi, 2022), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja ialah jumlah dan kualitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2022).

Kinerja karyawan secara teori dapat dipengaruhi oleh sejumlah hal, yaitu faktor internal dan eksternal. Kompetensi, pengetahuan, keahlian, dan dorongan intrinsik untuk sukses merupakan contoh faktor internal. Sedangkan faktor eksternal dapat meliputi kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Saluy dalam jurnal (Deffina Hermawati, 2022) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan kehadiran. Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketepatan, dan relevansi dengan hasil pekerjaan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya serta mempertanggungjawabkan hasil kerja. Kerja sama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal. Kehadiran menjadi tolak ukur apakah pegawai menyukai pekerjaan mereka dan menjadi hal yang harus dipertahankan pegawai.

Hipotesis

- Ho1 : Lingkungan kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.
- Ha1 : Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.
- Ho2 : Kompensasi (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.
- Ha2 : Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.
- Ho3 : Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.
- Ha3 : Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data numerik dapat dievaluasi dan dianalisis secara statistik sehingga menghasilkan hasil yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2021 dalam Senen et al., 2023). Metode deskriptif digunakan untuk mengkaji lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independennya adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2).

Populasi penelitian mencakup keseluruhan karyawan PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan dengan jumlah total 50 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu mempertimbangkan setiap individu dalam populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan suasana kerja secara keseluruhan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi perusahaan. Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator setiap variabel penelitian untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden terkait kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui survei dan observasi.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk mempelajari pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut,

dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Analisis selanjutnya menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 karyawan PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan. Deskripsi data meliputi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja serta tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	62%
	Perempuan	19	38%
Jumlah		50	100%
Usia	<25 Tahun	23	46%
	26-35 Tahun	19	38%
	36-45 Tahun	7	14%
	>45 Tahun	1	2%
Lama Bekerja	<1 Tahun	5	10%
	1-2 Tahun	21	42%
	3-5 Tahun	20	40%
	>5 Tahun	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olah data primer kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 1, dari 50 responden terdapat 31 karyawan laki-laki (62%) dan 19 karyawan perempuan (38%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun, yaitu sebanyak 23 orang (46%), diikuti usia 25-35 tahun sebanyak 19 orang (38%), usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (14%), dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 21 orang (42%), 3-5 tahun sebanyak 20 orang (40%), kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (10%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang (8%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja didominasi oleh pilihan setuju. Pada variabel kompensasi, tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan didominasi oleh pilihan sangat setuju. Sementara itu, tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan juga menunjukkan dominasi pilihan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT Pertamina (Retail) unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas mengkorelasikan skor keseluruhan variabel dengan skor individu untuk setiap pernyataan. Dengan menggunakan software SPSS versi 25, item pernyataan dianggap valid pada taraf signifikansi 5% dengan nilai $N = 48$ dan nilai r_{tabel} diketahui sebesar 0,235.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,611	0,235	Valid
X1.2	0,599	0,235	Valid
X1.3	0,483	0,235	Valid
X1.4	0,625	0,235	Valid
X1.5	0,528	0,235	Valid
X1.6	0,618	0,235	Valid
X1.7	0,640	0,235	Valid
X1.8	0,684	0,235	Valid
X1.9	0,720	0,235	Valid
X1.10	0,695	0,235	Valid
X1.11	0,631	0,235	Valid
X1.12	0,730	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2, dinyatakan setiap butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) semuanya valid, disebabkan oleh nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrument Kompensasi (X2)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,651	0,235	Valid
X2.2	0,577	0,235	Valid
X2.3	0,596	0,235	Valid
X2.4	0,752	0,235	Valid
X2.5	0,743	0,235	Valid
X2.6	0,579	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3, dinyatakan setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) semuanya valid, disebabkan oleh nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,758	0,235	Valid
Y.2	0,675	0,235	Valid
Y.3	0,674	0,235	Valid
Y.4	0,756	0,235	Valid
Y.5	0,713	0,235	Valid
Y.6	0,728	0,235	Valid
Y.7	0,699	0,235	Valid
Y.8	0,616	0,235	Valid
Y.9	0,645	0,235	Valid
Y.10	0,560	0,235	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4, dinyatakan setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) semuanya valid, disebabkan oleh $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi tanggapan responden terhadap instrumen penelitian. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* mencapai atau melebihi 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Hasil	Keterangan
X1	0,60	0,901	Reliabel
X2	0,60	0,829	Reliabel
Y	0,60	0,951	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

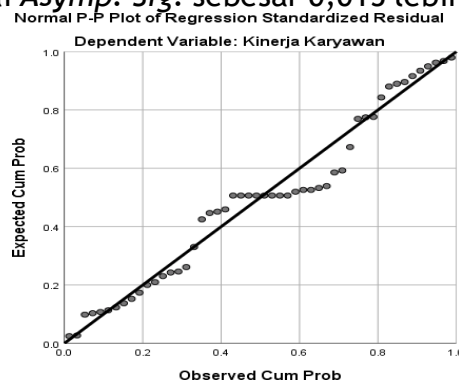
Berdasarkan Tabel 5, didapati angka *Cronbach alpha* semua variabel melebihi 0,60 yang bermakna otomatis dinyatakan data reliabel, disebabkan ketika dilakukan pengujian secara berulang-ulang hasilnya akan tetap konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

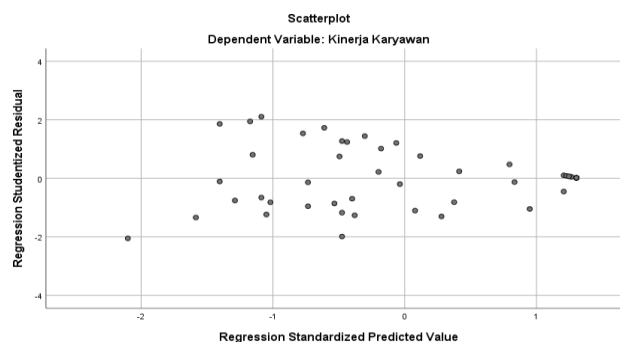
Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan temuan P-Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai penentuan kenormalitasan suatu data. nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,015 lebih rendah dari 0,05 sehingga data



tidak mengikuti distribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji *Monte Carlo* karena data tidak tipikal. Hasil uji *Monte Carlo* sebesar 0,257 lebih besar dari 0,05, sehingga data dianggap berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak menunjukkan heteroskedastisitas berdasarkan distribusi titik yang berada di atas dan di bawah 0.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.504	1.985
Kompensasi	.504	1.985

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 6, didapati hasil uji multikolineritas dengan angka VIF ialah 1,985, dimana angka tersebut tidak melebihi angka 4 ataupun 5, bermakna disimpulkan data penelitian bebas dari multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	621.524	17	36.560	2.250	.023
	Linearity	283.871	1	283.871	17.474	.000
	Deviation from Linearity	337.653	16	21.103	1.299	.257
	Within Groups	519.856	32	16.245		
	Total	1141.380	49			

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai 0,257 > 0,05 pada tabel *Deviation from Linearity*. Maka, peneliti katakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear.

4. Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.822	4.590		4.755	.000
	Lingkungan Kerja	.061	.122	.077	.497	.621
	Kompensasi	.816	.212	.598	3.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Bersumber dari data dalam tabel, lingkungan kerja memiliki nilai t tabel sebesar 2,010 dengan tingkat kesalahan dua arah 5% dan df = n-2 (50-2). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t ialah 0,497 kurang dari 2,010 dan nilai signifikansi ialah 0,621 lebih tinggi dari 0,05, maka H_0 diterima. Kinerja karyawan di PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji t Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.822	4.590	4.755	.000

Lingkungan Kerja	.061	.122	.077	.497	.621
Kompensasi	.816	.212	.598	3.853	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Bersumber Tabel 9, kompensasi memiliki nilai t tabel sebesar 2,010 dengan tingkat kesalahan dua arah 5% dan $df = n-2$ (50-2). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t ialah 3,853 melebihi 2,010 dan nilai signifikansi ialah 0,000 lebih rendah dari 0,05, maka H_0 ditolak. Kinerja karyawan di PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan dipengaruhi oleh kompensasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.673	2	244.836	17.657	.000 ^b
	Residual	651.707	47	13.866		
	Total	1141.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh F tabel = $n-k-1 = 50-2-1 = 47$ sebesar 3,20. Pada Tabel IV.15 ditunjukkan hasil uji F sebesar 17,657 dengan margin kesalahan dua arah sebesar 5%. Hasil uji F sebesar 17,657 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Unit SPBU COCO 31.129.02 Kuningan.

Analisis Koefisien Determinasi

Dengan menghitung R^2 yang disesuaikan, yang mencerminkan sejauh mana suatu model menjelaskan varians dalam variabel dependen, pengujian ini bermanfaat guna mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen melalui uji ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	21.822	4.590		4.755	<.001			
	Lingkungan_Kerja	.061	.122	.077	.497	.621	.499	.072	.055
	Kompensasi	.816	.212	.598	3.853	<.001	.653	.490	.425

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini melibatkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut perhitungan koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Standardized Coefficients Beta x Zero-order	Hasil	(%)
Lingkungan Kerja	0,077 x 0,499	0,038	3,8%
Kompensasi	0,598 x 0,653	0,390	39%
Total		0,428	42,8%

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 3,8% terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 39% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.405		3.724

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai R^2 ialah 0,429, yang sama dengan 42,9%. Nilai Adjusted R square ialah 0,405, yang sama dengan 40,5% setelah penyesuaian. Yang mana X1 (lingkungan kerja) dan X2 (kompensasi) ialah dua variabel independen yang digunakan untuk menentukan variasi pada variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor yang tidak dianalisis menjelaskan sisa sejumlah 59,5%.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	21.822	4.590		4.755	.000
	Lingkungan Kerja	.061	.122	.077	.497	.621
	Kompensasi	.816	.212	.598	3.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS

Persamaan berikut dapat disimpulkan dari model regresi yang ditemukan pada Tabel 13.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 21,822 + 0,061X_1 + 0,816X_2$$

Berikut penjelasan untuk persamaan di atas:

1. Koefisien positif dari variabel independen, mencakup lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi kinerja karyawan (Y) dalam hal ini.
2. Lingkungan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan, seperti terlihat oleh koefisien regresi linier berganda sebesar 0,061. Jika pekerja merasa senang dan nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih produktif dalam bekerja.
3. Kompensasi (X2) memengaruhi kinerja karyawan, seperti terlihat oleh koefisien regresi linier berganda sebesar 0,816. Membayar karyawan dengan upah yang kompetitif akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan nilai t yang dihitung ialah 0,497 dan t pada tabel ialah 2,010, hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Jelas bahwa faktor-faktor lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja disebabkan koefisien regresi berganda konstan sejumlah 0,061. Terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Memiliki rekan kerja yang ramah dan membantu, fasilitas kerja yang memadai dan mendukung, serta dukungan yang kuat dari manajemen tingkat atas dan

bawah semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Sama halnya dengan temuan studi oleh Dewi Lailatul Rachmawati (2024).

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan nilai t yang dihitung ialah 3,853 dan t pada tabel ialah 2,010, hasil ini memperlihatkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Jelas bahwa faktor-faktor lingkungan kerja memengaruhi kinerja disebabkan koefisien regresi berganda konstan sejumlah 0,816. Terdapat korelasi positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Sebagaimana kompensasi tinggi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya target kerja perusahaan ikut tercapai. Sama halnya dengan temuan studi oleh Laela Ramadhani (2023).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Varians (ANOVA) yang dilakukan mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F yang dihitung ialah 17,657, sedangkan nilai F pada tabel ialah 3,20. Karena ambang batas signifikansi kurang dari 0,05 (0,000), peneliti menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sementara koefisien determinasi uji ialah 0,429, atau 42,9%, variasi yang tersisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam studi ini yang berjumlah 57,1%. Sama halnya dengan temuan studi Santi Sarip (2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan berikut diperoleh dari pernyataan masalah, hipotesis, dan temuan studi:

1. Secara parsial, didapatkan nilai t_{hitung} 0,497 < t_{tabel} 2,010 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan menyadari apa yang mendorong kinerja mereka, mereka lebih mampu berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.
2. Secara parsial, didapatkan nilai t_{hitung} 3,853 > t_{tabel} 2,010, menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kenaikan kompensasi tentunya akan memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga kinerja mereka pun akan meningkat.
3. Secara simultan, didapatkan nilai t nilai t_{hitung} 0,257 > t_{tabel} 0,05 menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk perusahaan PT Pertamina (Retail) Unit SPBU COCO 31.129.02 diharapkan melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui permasalahan yang dialami karyawan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan *value* perusahaan.
2. Bagi manajemen perusahaan disarankan melakukan evaluasi kinerja dan kondisi karyawan secara berkala guna mengetahui kendala yang dihadapi karyawan serta menentukan langkah perbaikan dan kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>

- Afris, W. H., Aqila, N., & Natsir, A. D. S. R. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Mega Satwa Perkasa. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri IX*, 1(1), 84-89. <https://journal.atim.ac.id/index.php/prosiding/article/view/303/221>
- Amelia, D., & dkk. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metpen*. <https://penerbitzaini.com/>
- Azizah, S. Y., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Abk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-15.
- Cahyaningsih, A. N., Indriyani, F., & Napitupulu, R. L. (2026). *Pengaruh Sistem Raward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Jakarta Pusat*. 2(3).
- Deffina Hermawati, D. S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Diversitas, J. M. (2023). 95 <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>. 3(1), 95-111.
- Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prasetyadewi, I. A. N. T. S. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan cv. dian mandiri*. 4(2020), 69-81.
- Hudri. (2024). Uji Reabilitas Instrumen Soal Menggunakan Rumus Alpha. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 7, 100-108.
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. 2(2).
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. 4(2), 985-993.
- Mukti, A. (2023). *pengaruh lingkungan kerja*. 09(01), 19-28.
- Nareswari, N., Karnelia, B., Ramadhani, K. A., & Jaya, U. P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT GOS Indoraya*. 3.
- Puan, M. (2022). Makalah Metodologi Penelitian Desain Penelitian (Research Design). *Academia.Edu*. https://www.academia.edu/download/91635638/MAKALAH_5_METODOLOGI_PENELITIAN_DESIGN_RESEARCH_DESIGN_.pdf
- Sahir, S. H. (2021). *metodologi penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 153-159. <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator spbu bekasi pt pertamina retail*. 9(1).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

- Shakila, F., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 152-158. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.254>
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Kharim, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Susanti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , COMMUNICATION , MOTIVATION , AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE Detail Artikel : Persaingan global harus dihadapi oleh seluruh perusahaan menuntut setiap perusahaan agar memaks. *Jurnal Dimensi*, 11, 188-199.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55-64. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>
- Tri Agustina, A., Ali, S., Nur Supriadi, Y., & Maryam, S. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 108-119. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.196>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HONDA VICTORY SURABAYA Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2).