

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Prima Gratiha Sejahtera Lombok**¹Bonefasius Philipus Ngangkat, ²I Gusti Gede Narung**^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM¹ngangkatboni@gmail.com, ²ajiknarung39@gmail.com**Abstract**

This study aims to examine the effect of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. This research uses an associative method with data collection techniques including questionnaires, interviews, and documentation. The population consists of 54 active employees, and the sampling technique used is a saturated sample. Data analysis was conducted using multiple regression with SPSS version 25. The results show that compensation (X1), work environment (X2), and job satisfaction (X3) significantly affect employee performance. Compensation has a significant effect as indicated by $t_{count} 2.067 > t_{tabel} 2.007$ with a significance level of $0.044 < 0.05$. The work environment also has a significant effect with $t_{count} 2.578 > t_{tabel} 2.007$ and a significance level of $0.013 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect with $t_{count} 3.397 > t_{tabel} 2.007$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, compensation, work environment, and job satisfaction significantly affect employee performance with $F_{count} 90.791 > F_{tabel} 2.79$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. These findings suggest that improving compensation, work environment, and job satisfaction can enhance employee performance.

Keywords: compensation; employee performance; job satisfaction; work environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Populasi penelitian terdiri dari 54 karyawan aktif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2,067 > t$ tabel $2,007$ dan signifikansi $0,044 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2,578 > t$ tabel $2,007$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $3,397 > t$ tabel $2,007$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $90,791 > F$ tabel $2,79$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik juga mencerminkan

kepuasan kerja, yang tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, seiring dengan meningkatnya tantangan kompetisi global yang menuntut perusahaan untuk lebih adaptif, efisien, dan inovatif.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ady dan Wijoyono (2013) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Theodora (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja relatedness dan growth memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan existence tidak. Sementara itu, Larasati dan Gilang (2014) menyimpulkan bahwa kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dalam lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sisi kepuasan kerja, penelitian Arda (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Paparang et al. (2021) dan Wijaya (2018) menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok, terlihat adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Dalam tiga tahun terakhir (2019–2021), kinerja karyawan mengalami penurunan signifikan hingga 50% pada 2019–2020, kemudian sedikit meningkat pada 2021. Penurunan tersebut terlihat dari berkurangnya jumlah anggota aktif dan meningkatnya keluhan terhadap pelayanan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang belum optimal menyebabkan rendahnya partisipasi karyawan dalam tugas operasional, yang berimplikasi pada rendahnya motivasi dan produktivitas. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan masih rendah akibat minimnya interaksi antara atasan dan bawahan serta kurangnya kerja sama antar karyawan.

Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks koperasi. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam penerapan variabel-variabel tersebut pada konteks koperasi lokal di Lombok yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelola koperasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan

melalui perbaikan kompensasi, penguatan lingkungan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Penelitian dilaksanakan di KSU Prima Grathia Sejahtera Lombok dengan jumlah populasi 54 orang karyawan aktif, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian diolah dengan bantuan SPSS for Windows. Variabel independen penelitian ini meliputi kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert lima poin, dan pengolahan data mencakup uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan, sedangkan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	X1.1	0,657	0,263	Valid
	X1.2	0,863	0,263	Valid
	X1.3	0,835	0,263	Valid
	X1.4	0,797	0,263	Valid
	X1.5	0,823	0,263	Valid
Kompensasi	X1.6	0,787	0,263	Valid
	X1.7	0,870	0,263	Valid
	X1.8	0,842	0,263	Valid
	X1.9	0,821	0,263	Valid
	X1.10	0,856	0,263	Valid
	X1.11	0,847	0,263	Valid
	X1.12	0,899	0,263	Valid
	X1.13	0,673	0,263	Valid

X1.14	0,868	0,263	Valid
X1.15	0,708	0,263	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner dari semua variable pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dari semua variable adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Valilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja	X2.1	0,887	0,263	Valid
	X2.2	0,915	0,263	Valid
	X2.3	0,925	0,263	Valid
	X2.4	0,943	0,263	Valid
	X2.5	0,888	0,263	Valid
	X2.6	0,925	0,263	Valid
	X2.7	0,908	0,263	Valid
	X2.8	0,906	0,263	Valid
	X2.9	0,880	0,263	Valid
	X2.10	0,953	0,263	Valid
	X2.11	0,931	0,263	Valid
	X2.12	0,915	0,263	Valid
	X2.13	0,940	0,263	Valid
	X2.14	0,902	0,263	Valid
	X2.15	0,887	0,263	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner dari semua variable pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dari semua variable adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Valilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja	X3.1	0,888	0,263	Valid
	X3.2	0,894	0,263	Valid
	X3.3	0,801	0,263	Valid
	X3.4	0,866	0,263	Valid
	X3.5	0,885	0,263	Valid
	X3.6	0,851	0,263	Valid
	X3.7	0,805	0,263	Valid
	X3.8	0,828	0,263	Valid
	X3.9	0,926	0,263	Valid
	X3.10	0,857	0,263	Valid
	X3.11	0,947	0,263	Valid

X3.12	0,750	0,263	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner dari semua variable pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dari semua variable adalah valid.

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

Variabel	Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,786	0,263	Valid
	Y2	0,923	0,263	Valid
	Y3	0,926	0,263	Valid
	Y4	0,909	0,263	Valid
	Y5	0,821	0,263	Valid
	Y6	0,912	0,263	Valid
	Y7	0,947	0,263	Valid
	Y8	0,937	0,263	Valid
	Y9	0,939	0,263	Valid
	Y10	0,947	0,263	Valid
	Y11	0,884	0,263	Valid
	Y12	0,911	0,263	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada semua kuesioner dari semua variable pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r_{tabel}) yaitu 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dari semua variable adalah valid.

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	N of items	Cronbachs Alpha	Standar	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	15	0,963	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	15	0,985	0,70	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	12	0,896	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	12	0,979	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel tersebut Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data data tersebut telah reliabel atau diterima yang berarti bahwa kuesioner-kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov test.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,77620505
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,098
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut: diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni motivasi kerja, kepuasan kerja sebesar 0,082 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,082 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidak multikoleniaritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikoleniritas adalah nilai tolerance 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

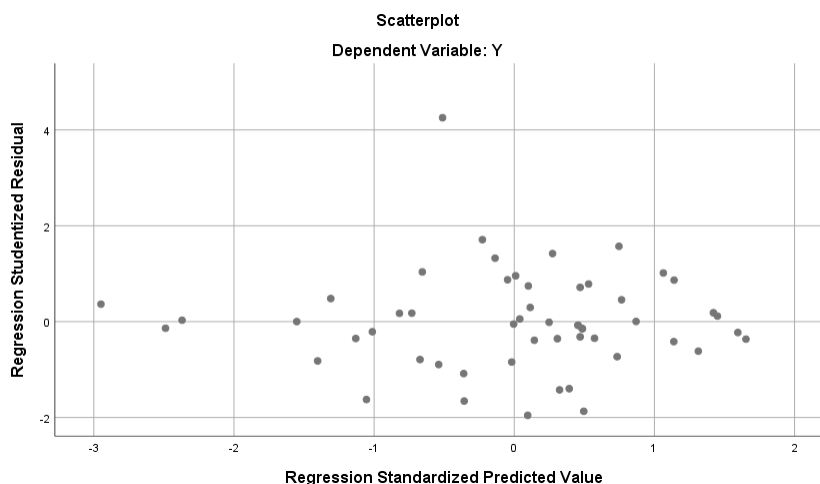
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,648	1,543	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,140	7,158	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,163	6,153	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai tolerance > 0,1 dengan nilai VIP < 10, maka dapat dinyatakan model regresi

dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikoleniaritas antar variabel independen (bebas).

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedasitas adalah dengan melihat grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Gambar 1. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini data tidak terjadi heterokedasitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi terbebas dari heterokedasitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya faktor-faktor Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan koperasi serba usaha Grathia Sejahtera Lombok. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,715	3,837		-1,229	,225
	X1	,162	,078	,143	2,067	,044
	X2	,332	,129	,384	2,578	,013
	X3	,495	,146	,469	3,397	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -4,715 + 0,162X_1 + 0,332 X_2 + 0,495 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah -4,715. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variable bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja maka besarnya variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah -4,715. Konstanta negatif menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, variabel dependen akan bernilai negatif sebesar 4,715 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) adalah 0,162 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,162 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,332 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan adalah 0,495 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,495 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t_{hitung} signifikansinya. Dalam melakukan uji t ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai T_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu juga sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,715	3,837		-1,229	,225
	X1	,162	,078	,143	2,067	,044
	X2	,332	,129	,384	2,578	,013
	X3	,495	,146	,469	3,397	,001

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} dari Kompensasi (X1) sebesar 2,067 dengan nilai signifikan 0,044. Sehingga t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} 2,067 > t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 (0,044 < 0,05). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,578 dengan nilai signifikan 0,013. Sehingga t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} 2,578 > t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 (0,013 < 0,05). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai t_{hitung} dari Kepuasan Kerja (X3) sebesar 3,397 dengan nilai signifikan 0,013. Sehingga t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} 3,397 > t_{tabel} 2,007 dan nilai signifikannya lebih kecil dari pada 0,05 (0,001 < 0,05). Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis kedua maka dilakukan uji F (simultan) yaitu untuk menguji pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara keseluruhan atau simultan terhadap variabel (Y). Cara melihat hasil dari uji F ini apabila F hitung > F tabel, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat namun F hitung < F tabel, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6586,216	3	2195,405	90,791	,000 ^b
	Residual	1209,043	50	24,181		
	Total	7795,259	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,791 dan nilai F_{tabel} 2,79 sedangkan signifikannya sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (90,791 > 2,79) dan

nilai signifikannya dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas yakni Variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,836	4,91740
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukan nilai koefisien dertiminasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,836 atau sebesar 83,6%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan terhadap kinerja karyawan dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen cukup kuat. Selanjutnya sisa dari niai R Square yaitu sebesar ($100\% - 83,6\% = 16,4\%$) adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,164 dan uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,067 > 2,007$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mujanah (2019) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian

dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin (2019). Dalam penelitiannya, Arifudin mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nurcahya Intan Jakarta. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($6,345 > 2,017$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian pada Koperasi Serba Usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok, yang juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Adha et al. (2019) yang melakukan penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Aninda Mitra Internasional Yogyakarta. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,332 dan uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,578 < 2,007$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera. Kinerja karyawan akan meningkat bergantung pada lingkungan kerja yang didapatkan oleh karyawan. lingkungan kerja menjadi salah satu faktor bagaimana karyawan tersebut dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Hersey dalam bukunya Rinai (2013) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari lingkungan kerja dan kemampuan. Menurut Gibson yang dikutip oleh Pasalong

(2007:176) bahwa kinerja individual dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, sangat baik jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan lingkungan kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan lingkungan kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusri (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) yang melakukan penelitian pada wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Wintel Bekasi). Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) yang melakukan penelitian pada Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang melakukan penelitian pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera Lombok. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,332 dan uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,397 > 2,007$) dan tingkat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari kriteria tersebut dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Prima Grathia Sejahtera.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan

adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggimaupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dalam mencapai hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktifitas yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati (2014) yang melakukan penelitian pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang melakukan penelitian di CV. Bukit Sanomas. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang melakukan penelitian pada BRI cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Sary (2015) yang melakukan penelitian pada PT. Kabepe Chakra. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Mujiatun (2017) yang melakukan penelitian pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) yang melakukan penelitian pada PT. Semeru Karya Buana Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,791 dan nilai F_{tabel} 2,79 sedangkan signifikannya sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($90,791 > 2,79$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas yakni Variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak memberikan dorongan finansial dan psikologis, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan

dalam bekerja, dan kepuasan kerja mendorong loyalitas serta semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen koperasi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor tersebut secara seimbang untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Gratiha Sejahtera Lombok, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi Koperasi Gratiha Sejahtera Lombok untuk terus meningkatkan sistem kompensasi, baik dari segi gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik secara fisik melalui kebersihan dan keamanan ruang kerja maupun secara psikologis melalui hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Koperasi juga perlu menjaga serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan pengembangan diri, pelatihan yang relevan, serta komunikasi yang terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184–190.
- Devi, E. K. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening PT. Semeru Karya Buana Semarang (TA No. C4A006439/MM/2009) [Unpublished undergraduate thesis]. Universitas Diponegoro.
- Farida, N., et al. (2024). Manajemen sumber daya manusia. CV. Eureka Media Aksara.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
- Harsono, Y. (2023). The influence of training participation and work discipline on employee performance. *International Journal of Education and Social Science (IJESS)*, 4(2), 119–125.
- Larasati, S., & Alini, G. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

Wilayah Telkom Jawa Barat. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(3), 200–213.

- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2).
- Permadi, I. K. O., et al. (2019). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performance. *International Journal of Management and Commerce Innovation*, 6(2).
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 6(2).
- Mujanah, S. (2019). Manajemen kompensasi. CV. Putra Media Nusantara (PMN).