



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN SYARIAH
CABANG RANGKAS BITUNG LEBAK BANTEN**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK BTPN
SYARIAH, RANGKAS BITUNG LEBAK BANTEN BRANCH**

Siti Irna Julianti¹, Suroto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: irnajulianti09@gmail.com¹, dosen00488@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

This study aims to determine the positive and significant influence of compensation and physical work environment on employee performance at Bank BTPN Syariah Rangkasbitung Lebak Banten Branch, both partially and simultaneously. This study aims to determine the effect of compensation and physical work environment on employee performance in the company. In this study using 53 samples that have been calculated using the slovin formula. This study uses a quantitative method that uses Likert scale provisions. As well as testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumption Test, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of simple linear regression on the compensation variable has the equation $Y = 7.246 + 0.780X_1$, on the physical work environment variable has the equation $Y = 2.916 + 0.896X_2$. The calculation of multiple regression on the compensation variable (X_1) and physical work environment (X_2) has the equation $Y = 5.433 + 0.471X_1 + 0.363X_2$. The Compensation t-test obtained a t-value > t-table ($10.090 > 2.009$) with a significance value of $0.01 < 0.05$. Ho was rejected and H1 was accepted, which means that compensation affects employee performance. The Physical Work Environment t-test obtained a t-value > t-table ($9.587 > 2.009$) with a significance value of $0.01 < 0.05$. Ho was rejected and H2 was accepted, which means that the physical work environment affects employee performance. The F-test obtained a F-value > F-table ($56.531 > 3.183$) with a significance value of $0.00 < 0.05$. Ho was rejected and H3 was accepted, which means that compensation and the physical work environment simultaneously affect employee performance. The company must consider more when giving salaries and the company must immediately make decisions regarding the guarantee of facilities for employees so that employees are not worried about their work facilities and are able to work optimally so that they get good work results in terms of quality and quantity.

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung Lebak Banten, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan 53 sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji instrument data, Uji



Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel kompensasi memiliki persamaan $Y = 7,246 + 0,780X_1$, pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki persamaan $Y = 2,916 + 0,896X_2$. Adapun perhitungan regresi berganda pada variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki persamaan $Y = 5,433 + 0,471X_1 + 0,363X_2$. Uji t Kompensasi memperoleh nilai thitung > ttabel ($10,090 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai thitung > ttabel ($9,587 > 2,009$) dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($56,531 > 3,183$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Ho ditolak dan H3 diterima yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan pada saat pemberian gaji dan perusahaan harus segera mengambil keputusan terhadap jaminan fasilitas bagi para karyawan sehingga karyawan tidak khawatir terhadap fasilitas kerjanya dan mampu bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan harus responsif terhadap perubahan ekonomi yang bisa terjadi kapan saja. Dalam lingkungan global saat ini, perusahaan telah mengadopsi berbagai strategi untuk bersaing dengan pesaingnya yang semakin banyak. Tingkat persaingan yang semakin tinggi di berbagai sektor menuntut perusahaan untuk terus berinovasi, termasuk dalam meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Pentingnya pengembangan SDM tidak bisa diabaikan karena mereka adalah penggerak utama dalam segala aspek kehidupan perusahaan. Bagaimana mengembangkan SDM agar siap menghadapi tantangan dalam era kompetitif menjadi pertanyaan mendasar. Di tengah persaingan yang semakin ketat, peningkatan produktivitas menjadi kunci bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dilakukan secara profesional untuk mengambil keputusan dan merumuskan strategi yang tepat dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin sengit.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dalam konteks bisnis, keberadaan manusia sangat penting untuk bersaing baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Organisasi perlu menonjolkan nilai-nilai uniknya untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Fenomena di berbagai perusahaan yang sedang berkembang menunjukkan adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang didorong oleh berbagai faktor. Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam menjaga keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi karena kualitas serta produktivitas karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan kinerja ini kemudian menjadi penentu utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan bukan hanya sekadar pegawai, mereka dianggap sebagai aset berharga yang secara aktif terlibat dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang fokus pada hubungan dan peran manusia dalam struktur organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas individu yang bekerja dalam organisasi melalui berbagai metode yang dapat dipertanggung jawabkan. Pimpinan mengelola melalui orang lain atau bawahannya, sehingga membutuhkan pemahaman tentang konsep-konsep manajemen sumber daya manusia. Efektivitas manajemen sumber daya manusia membutuhkan manajer untuk mencari cara terbaik dalam merekrut karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat melibatkan pemahaman tentang kebutuhan individu agar potensi mereka dapat dimaksimalkan. Aspek utama dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan



pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan produktif.

BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung yang merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya pada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan rakyat banyak. Melihat dari berbagai produk jenis layanan yang ditawarkan pun beragam, selain itu Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung yang juga memiliki berbagai program yang dapat ditawarkan kepada masyarakat yang tidak lain tujuannya ialah untuk mendapatkan perhatian serta untuk menumbuhkan rasa keinginan dari masyarakat agar mereka dapat melakukan transaksi perbankan hanya melalui Bank BTPN Syariah. Oleh karena itu, dengan visi dan misi yang dimiliki Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung tentu saja hal ini menjadi tugas yang besar bagi para karyawan Bank BTPN Syariah untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Berikut adalah data persepsi jawaban karyawan mengenai jaminan kompensasi yang diberikan oleh Bank BTPN Syariah.

Tabel 1.1
Data Kompensasi Karyawan pada Tahun 2021-2024 Di BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung

No	Aspek	Keterangan
1.	Gaji	Pada Tahun 2021-2023, gaji yang diterima karyawan sebesar 2.300.000, sedangkan standar UMR yaitu 2.700.000, dan pada Tahun 2024 gaji yang diterima adalah 2.500.000, sedangkan standar UMR yaitu 2.900.000.
2.	Insentif	Tidak pernah ada insentif ketika ada tambahan jam kerja (lembur).
3.	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya masih dirasa belum optimal.
4.	Fasilitas	Kurangnya Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sehingga karyawan menggunakan fasilitas pribadinya untuk kepentingan perusahaan.

Sumber : Data HRD BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 53 orang karyawan yang diteliti, terlihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan selama tahun 2021 hingga 2023 berada di bawah standar UMR yaitu sebesar Rp2.300.000, sedangkan UMR pada saat itu sebesar Rp2.700.000. Pada tahun 2024 terjadi kenaikan gaji menjadi Rp2.500.000, namun tetap belum sesuai dengan standar UMR yang berlaku yaitu Rp2.900.000. Selain itu, tidak terdapat insentif yang diberikan kepada karyawan, bahkan ketika mereka melakukan lembur atau bekerja di luar jam kerja. Dari sisi tunjangan, perusahaan memang memberikan fasilitas seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya, namun hal tersebut dirasa masih belum optimal oleh karyawan. Kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan juga menjadi catatan penting, karena karyawan harus menggunakan fasilitas pribadi mereka untuk mendukung aktivitas kerja dan kebutuhan operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti di BTPN Syariah cabang Rangkasbitung, perusahaan menyadari pentingnya memperhatikan karyawan untuk menjaga kelangsungan operasionalnya, termasuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab mereka, misalnya UMR dan bonus untuk prestasi yang baik. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang dapat meningkatkan semangat mereka, sehingga produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk balas jasa seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Pemberian kompensasi memiliki peran penting dalam mengatasi masalah di tempat kerja seperti rendahnya kinerja, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawan serta memberi kesempatan untuk meningkatkan pendapatan mereka.



Walaupun lingkungan kerja bukan bagian dari proses produksi perusahaan, tetapi memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan mendukung kinerja optimal karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih produktif dan efisien dalam menggunakan waktu kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena tingkat produktivitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sistem evaluasi kinerja karyawan juga terkait erat dengan pelatihan dan motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menangani berbagai permasalahan organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, organisasi akan lebih mungkin mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, kinerja karyawan juga berdampak langsung pada aspek keuangan, dengan meningkatkan pendapatan dan mengurangi kerugian. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan masalah juga berpengaruh pada aktivitas kerja, kualitas kerja, dan tingkat otonomi yang dimiliki dalam pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan, diperlukan adanya penetapan metode evaluasi dan keterlibatan dalam pengembangan usaha baik dari aspek positif maupun yang kurang positif untuk mengatasi hambatan manajemen dengan lancar. Ketika organisasi meraih apresiasi yang baik terhadap prestasi karyawan, ini dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah rencana yang ada bisa diterapkan ketika menghadapi krisis. Kinerja karyawan dianggap sebagai bentuk tanggung jawab yang tercermin melalui kehadiran dalam pertemuan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya dengan serius. Dalam hal ini, pemimpin perlu memiliki imajinasi karena kekurangan dalam hal ini dapat menjadi penyebab kegagalan dalam mencapai target, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data KPI penilaian kinerja sebanyak 53 karyawan di Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung.

Tabel 1.2
Data Pengukuran Kinerja Karyawan Di BTPN Syariah cabang Rangkasbitung

No	Aspek	Keterangan	Mencapai		Tidak Mencapai	
			Orang	%	Orang	%
1.	Profesional	Mematuhi kode etik perusahaan, tidak bekerja berdasar imbalan, menyelesaikan tugas dengan baik	48	90,57%	5	9,43%
2.	Integritas	Jujur, bertindak sesuai norma, dan tidak mengingkari janji	46	86,8%	7	13,2%
3.	Saling Menghargai	Bersikap hormat, menghargai pendapat, dan kontribusi rekan kerja yang lain sesuai tugas dan tanggung jawabnya	50	94,34%	3	5,66%
4.	Kerja Sama	Mengutamakan kepentingan dan tujuan bersama serta menjadikan perbedaan sebagai sumber kekuatan	49	92,45%	4	7,55%
Rata-Rata			48	91%	5	9%

Sumber : Data diolah BTPN Syariah cabang Rangkasbitung



Berdasarkan tabel 1.2 tahun 2024 menunjukkan bahwa dari jumlah total 53 karyawan, pengukuran kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada aspek kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek profesional hasil pekerjaan hanya dicapai 90,57%, pada aspek integritas dalam melaksanakan pekerjaan hanya mencapai 86,8%, dan dalam aspek saling menghargai dicapai sebesar 94,34%, kemudian dalam pencapaian aspek kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dicapai sebesar 92,45%.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data dan menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 30. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0.05 , maka data dinyatakan normal.
- Jika signifikansi < 0.05 , maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

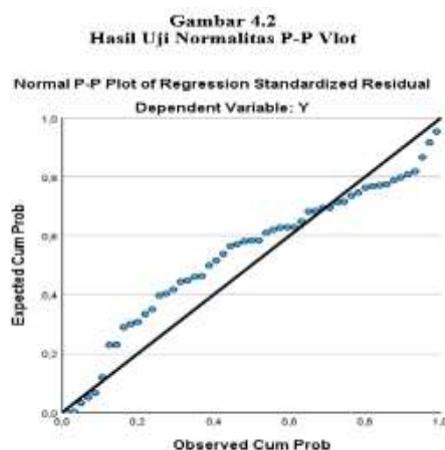
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,10871483
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,101
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		,199

Sumber: Data diolah 2025

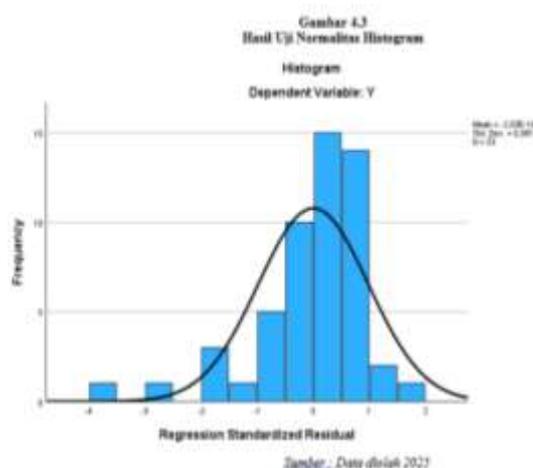
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 yang dimana memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat



dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 30 seperti pada gambar dibawah ini:



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat probability plot menunjukkan pola grafik yang normal yang dimana dapat ditentukan dengan melihat titik yang menyebar sesuai dengan garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat hasil dari grafik histogram memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance value $< 0,1$ maka terjadi gejala multikoliniearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance value $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS Versi 30:



Tabel 4.10
Hasil Uji Multi kolinearitas
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,433	3,129		1,736	,089		
Kompensasi	,471	,165	,493	2,862	,006	,206	4,845
Lingkungan Kerja	,363	,173	,362	2,102	,041	,206	4,845

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025/

Hasil pengujian multikolinieritas yang ada pada tabel 4.10 memperoleh nilai tolerance pada variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0.308 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) memperoleh nilai pada variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh nilai 4,845 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual, salah satu cara mendeteksi ada nya ketidaksamaan varians residual dengan menggunakan uji Glejser. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadinya heteroskedastisitas sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,433	3,129		1,736	,089
Kompensasi	,074	,072	,242	1,022	,312
Lingkungan Kerja Fisik	,363	,173	,362	2,102	,041

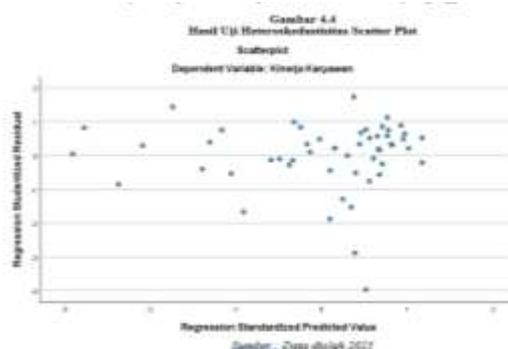
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 memperoleh nilai signifikansi pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,312, dan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,041. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Berdasarkan hasil gambar 4.4 diatas tidak ada penyebaran yang jelas atau pembentukan pola tertentu pada titik-titik. yang mana dapat diartikan tidak terdapat gangguan pada uji heteroskedastisitas pada model sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun pedoman interpretasi uji Durbin-Watson Test sesuai dengan isi tabel 3.5 diatas. Berikut hasil uji autokorelasi yang menggunakan program SPSS 30.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	,693	,681	5,565	1,963

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Hasil pengujian autokorelasi Durbin-Watson memperoleh nilai sebesar 1.963 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 1.635 – 2.365, dengan kata lain tidak ada penyimpangan sampel atau autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan guna mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresilinear sederhana dengan SPSS Versi 30 yang dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Sederhana
Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,246	3,107		2,332	,024
Kompensasi	,780	,077	,816	10,090	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas memperoleh persamaan regresi $Y = 7,246 + 0,780 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,246 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,246 point.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,780 point.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Sederhana
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,016	3,290		2,133	,038
Lingkungan Kerja Fisik	,804	,084	,802	9,587	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 7,016 + 0,804 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,016 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,016 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,804 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,804 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Berganda
Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,433	3,129		1,736	,089
Kompensasi	,471	,165	,493	2,862	,006
Lingkungan Kerja Fisik	,363	,173	,362	2,102	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas memperoleh persamaan regresi $Y = 5,433 + 0,471 X_1 + 0,363 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,433 yang dimana bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,433 point.
- Nilai kompensasi (X_1) 0,471 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,471 point.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X_2) 0,363 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan guna mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan interval koefisien sesuai pada tabel 3.6 diatas jika: (0,100 – 0,199 sangat rendah), (0,200 – 0,399 rendah), (0,400 – 0,599 sedang), (0,600 – 0,799 kuat), (0,800 – 1,000 sangat kuat). Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.816**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,816, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan kedua variabel antara kompensasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,802, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan kedua variabel antara lingkungan kerja fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.



Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Variabel Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.681	5,565

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

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,833, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang **sangat kuat**.

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan guna mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapiun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS Versi 30, sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.660	5,748

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar (100 - 66,6%) = 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.636	5,944

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,643 maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar (100 - 64%) = 36% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Variabel Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.681	5,565

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

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,681, maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar (100 - 68%) = 32% dipengaruhi oleh faktor lain.



Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis (Uji t) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan besarnya nilai ttabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree Fedoom)}$$

$t_{tabel} = t_{\alpha, df}$ (Tarif Alpha x Degree Fedoom)

α = tarif nyata 5%

df = (n-3). maka diperoleh (53-2) = 51, maka ttabel = 2,008.

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,246	3,107		2,332	,024
	Kompensasi	,780	,077	,816	10,090	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.22 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel (10,090 > 2,009) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan (H0 ditolak H1 diterima).

2. Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

H0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

H2 : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,016	3,290		2,133	,038
	Lingkungan Kerja Fisik	,804	,084	,802	9,587	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber.: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.23 diatas memperoleh nilai t hitung > t tabel (9,587 > 2,009) yang dimana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (H0 ditolak H2 diterima).



3. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai Ftabel dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(53-2-1) = 50$, Jadi nilai F tabel = 3,18. Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3500,832	2	1750,416	56,531	<.001 ^b
	Residual	1548,187	50	30,964		
	Total	5049,019	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.24 diatas memperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($56,531 > 3,18$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau (H_0 ditolak H_3 diterima).

Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel rekrutmen memiliki persamaan $Y = 7,246 + 0,780 X_1$, maka dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 7,246 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,246.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.780, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.780. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,666, maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6% yang dimana sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kompensasi sebagai variabel independen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai thitung $10,090 > ttabel 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki persamaan $Y = 7,016 + 0,804 X_2$, maka dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 7,016 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,016.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.804, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.804. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.



Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,666, maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6% yang dimana sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kompensasi sebagai variabel independen (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai thitung 10,090 > ttabel 2,009 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi berganda pada variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki persamaan $Y = 5,433 + 0,471X1 + 0,363X2$, maka dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 5,433 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 5,433.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.471, hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap lingkungan kerja fisik maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.471.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.363, hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap kompensasi maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.363.

Adapun pada analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,693, maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69% yang dimana sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung Lebak Banten. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai, Fhitung > Ftabel (56,531 > 3,18) dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05.

KESIMPULAN

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung Lebak Banten. Adapun data yang telah dikumpulkan serta diuji menggunakan regresi berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung Lebak Banten. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 7,246 + 0,780X1$. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 7,246 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kompensasi (X1) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,780 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel kompensasi maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 780 satuan. Uji t memperoleh nilai thitung > ttabel (10,090 > 2,009) dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung Lebak Banten. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 2,916 + 0,896X2$. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,916 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini lingkungan kerja fisik (X2) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,896 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 896 satuan. Uji t memperoleh nilai thitung > ttabel (9,587 > 2,009)



dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BTPN Syariah Cabang Rangkasbitung. Hal tersebut dapat di dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan $Y = 5,433 + 0,471X_1 + 0,363X_2$. Maka dapat disimpulkan nilai konstanta variable kinerja karyawan sebesar 5,433 hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini nilai X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada kompensasi (X_1) sebesar 0,471 dan nilai koefisien regresi pada lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,363 maka dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada kompensasi dan lingkungan kerja fisik maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar kompensasi (X_1) 471 point dan lingkungan kerja fisik (X_2) 363 point. Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,531 > 3,18$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,693, maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69% yang dimana sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dipersiapkan sedemikian rupa agar menghasilkan penelitian yang baik serta bermanfaat. Akan tetapi dalam prosesnya sangatlah sulit dikarenakan keterbatasan penulis pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan penelitian adapun kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Kurangnya sampel penelitian yang hanya berjumlah 53 orang dan sampel dalam penelitian ini hanya karyawan pada divisi bussines manajer, dan community officer sehingga data yang diperoleh belum dapat memastikan kebenaran dari keadaan perusahaan sebenarnya.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan penulis. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
4. Penulis kurang fokus dalam mengerjakan penelitian ini. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi hasil dari penelitian seperti kurangnya eksploitasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan hasil penelian. Penulis sadar akan hal ini karena keterbatasan waktu dan juga kesibukan lainnya yang menyita waktu dan pikiran.

Saran

Berdasarkan hasil peneltian dan pembahasan yang telah penulis olah maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil responden pada variabel kompensasi, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 3,73 terdapat pada indicator dasar gaji pada butir “Gaji yang diterima diberikan secara kurang adil sebagaimana diterima karyawan lainnya”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih mempertimbangkan pada saat pemberian gaji dan perusahaan mampu mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sehingga karyawan tersebut mampu memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai keinginan perusahaan.



2. Dari hasil responden pada variabel lingkungan kerja fisik responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 3,52 terdapat pada indikator penerangan pada butir “Pencahayaannya di area kerja saya kurang terang, sehingga mengganggu focus dan produktivitas saya”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus segera mengambil keputusan terhadap jaminan fasilitas bagi para karyawan sehingga karyawan tidak khawatir terhadap fasilitas kerjanya dan mampu bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas.
3. Dari hasil responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan nilai skala terkecil sebesar 3,54 terdapat pada indikator kualitas kinerja pada butir “Kualitas hasil kerja saya belum konsisten dan masih sering mengalami kesalahan yang cukup mendasar”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus membuat kebijakan atau peraturan terhadap kualitas kerja karyawan dan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan kedepannya bersemangat serta berkomitmen dalam pelaksanaan kerja dengan baik agar hasil kerja yang diberikan sesuai dengan keinginan dari perusahaan baik itu kualitas maupun kuantitas.
4. Perusahaan harus lebih memperhatikan pelaksanaan kompensasi agar berhasil dalam mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan seperti halnya pemberian upah sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 ayat (25).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aditama, A. (2020). *Manajemen: Konsep Dasar dan Fungsinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aisha, R. K. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN KITCHENPT. SUMBER RASA JAYA DI JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102-114.
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bhadrika, I. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(11), 2294-2303.
- Budiasa, I. N. (2021). *Manajemen Lingkungan Kerja dalam Perspektif Organisasi*. Denpasar: Udayana University Press.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984.
- Claudia, C. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Ulp Medan Baru* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area), 157-168.
- Darmadi, H. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 32-44.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.



- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasanuddin, H., Surati, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 11(2), 253-260.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin & Jumiati. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Modern*. Makassar: Unhas Press.
- Indah, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Prenada Media.
- Irmayanti, R. (2021). *Fungsi-Fungsi MSDM dalam Perusahaan Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah & M. Nur Chabibi. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 664-674.
- Pratama, R. (2020). *Manajemen dan Organisasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada CV Garuda Plastik. *Jurnal Ilmiah Aset*, 26(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2668-2678.
- Said, M., Latief, F., & IL, F. E. (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 436-448.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sari, N. P., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 53-66.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.



- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869-3876.
- Sinaga, D. (2020). *Evaluasi Kinerja dan Produktivitas SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. (2020). *Teori dan Praktik Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudaryo, S. (2018). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285-1292.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 94-100.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 323-332
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suvara, I. N. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shanti Adventure Tour. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(12), 2330-2342.
- Tirtasari, R., & Luturlean, B. S. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PARIWISATA PROVINSI. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 457-466
- Tohardi, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winata, N. M. Y., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yulianto, D. (2020). *Kinerja dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif SDM*. Malang: UB Press.