



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut

Nizar Alam Hamdani¹; Fatwa Otto Padilah²

Universitas Garut

nizar.alamhamdani@uniga.ac.id

Abstract

Employees are a very important resource for the survival of the company, so it is necessary to pay attention to matters relating to employee performance in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at CV. RGSB Blessing Jaya Garut. The sample in this study were employees who worked at CV. RGSB Berkah Jaya Garut, as many as 55 people. The sampling technique is saturated or census technique. The data analysis used is the multiple regression analysis technique using SPSS software. The results of the analysis in this study indicate that H1 there is an effect of compensation and work environment simultaneously on employee performance at CV. RGSB Berkah Jaya Garut, then H2 there is an effect of compensation on employee performance at CV. RGSB Berkah Jaya Garut, and H3 there is an influence of the work environment on employee performance at CV. RGSB Blessing Jaya Garut.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2009). Menurut Bangun (2012), kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan 5 indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan di harapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka sedangkan pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung suatu kontribusi suatu karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah suatu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperthankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem

kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2010). Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka statusnya semakin meningkat, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik pula, dengan demikian kinerjanya semakin baik pula (Ferdin, 2014).

Keberhasilan perusahaan juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Sedarmayati (2011), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perorangnya maupun kelompok. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik), serta lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan antara sesama kerja, hubungan dengan bawahan). Meskipun lingkungan kinerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Nitisemito, 2008).

Dalam penelitian ini, penulis memilih RGSB Berkah Jaya sebagai lokus penelitian yaitu perusahaan yang berada di Desa Kp. Cidatar Kec. Ciburupan kegiatan utamanya adalah ternak sapi dan mengepul susu sapi segar kemudian menjualnya ke beberapa pabrik diantaranya PT. Ultrajaya, PT. Indolako, dan PT. Indomilk. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di CV. RGSB Berkah Jaya, menyatakan bahwa mereka masih merasa belum puas dengan gaji yang diterimanya karena gaji yang di dapatkan masih di bawah UMK Kab. Garut, gaji yang diberikan terkadang tidak tepat waktu serta gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Pada intinya ialah terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan dan juga imbalan yang tidak memadai karena kecil dibandingkan dengan volume pekerjaannya.

Selain itu penulis juga melihat fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdasarkan observasi awal dan wawancara terhadap beberapa karyawan bahwa keadaan lingkungan kerja di CV. RGSB Berkah Jaya sudah cukup baik, terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka. Namun dalam hal penerangan dirasa kurang yaitu di tempat peternakan sapi sekaligus tempat produksi susu cahaya yang ada kurang optimal. Serta ruangan yang tidak begitu luas dengan banyaknya hewan ternak membuat tempat terasa kurang leluasa. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja yang optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berakibat buruk terhadap kinerja pegawai.

Visi dan misi perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Baik buruk hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan

Berdasarkan hasil pra survei pada lokasi penelitian CV. RGSB Berkah Jaya dengan melakukan wawancara dengan *owner* perusahaan, mengatakan bahwa kinerja karyawan memperlihatkan kinerja yang kurang optimal dilihat dari selama satu tahun terakhir karyawan belum mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan.

Tabel 1 Pebandingan Target dan Realisasi Penjualan Susu CV. RGSB Berkah Jaya Periode Tahun 2016

Bulan	Volume Penjualan		Persentase Capaian (%)
	Target	Realisasi	
	(dalam liter)	(dalam liter)	

Januari	410.000	379.060	92,45
Februari	410.000	400.800	97,76
Maret	450.000	417.030	92,67
April	430.000	428.088	99,56
Mei	420.000	401.320	95,55
Juni	420.000	412.841	98,30
Juli	410.000	412.760	100,67
Agustus	450.000	499.081	110,91
September	480.000	466.620	97,21
Oktober	470.000	445.342	94,75
November	470.000	439.170	93,44
Desember	470.000	437.980	93,19
Rata-rata			97,21

Sumber : Data Laporan Tahunan CV. RGSB Berkah Jaya periode 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa volume susu sapi di CV. RGSB Berkah Jaya Cidatar setiap bulanya tidak stabil dan cenderung menurun, nampak mengalami kenaikan pada bulan Juli dan Agustus namun kembali menurun. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan CV. RGSB Berkah Jaya yang belum kondusif.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut yaitu kinerja karyawan yang kurang optimal hal ini diduga disebabkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi diatas penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut”**

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah bayaran yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi 2 jenis secara garis besar menurut Bangun (2012) diantaranya:

1. Kompensasi langsung kompensasi yang diberikan secara langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan bonus dan insentif yang mempunyai hubungan langsung dengan pegawainya.
 - a) Upah atau gaji
 - b) Insentif
 - c) Bonus
2. Kompensasi tidak langsung adalah seluruh imbalan yang tidak termasuk didalam kompensasi langsung. Kompensasi jenis ini juga disebut sebagai tunjangan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi langsung. Misalnya :
 - a) Fasilitas
 - b) Tunjangan hari raya
 - c) Rekreasi

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut bangun (2012) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

Selanjutnya, peningkatan kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi dengan indikator-indikator, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bangun (2012) seperti dibawah ini:

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu
Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Hipotesis

- H₁ : Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut
H₂ : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut
H₃ : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Deskriptif dan Asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV.RGSB Berkah Jaya Garut. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.RGSB Berkah Jaya Garut dengan menggunakan analisis berganda.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel yang ada dalam penelitian ini terdapat dua identifikasi variabel diantaranya adalah:

1. Variabel bebasnya yaitu kompensasi (X_1).
2. Variabel terikatnya yaitu lingkungan kerja (X_2)
3. Variabel Mediasinya yaitu kinerja karyawan (Y)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan CV. RGSB Berkah Jaya Garut sebanyak 55 orang. Untuk sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana menjadikan keseluruhan anggota populas menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber datanya adalah data primer yang berasal dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder berdasarkan dari kepustakaan jurnal dan media elektronik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara pembagian kuisisioner yang dilakukan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel penelitian baik itu berdasarkan studi kepustakaan atau studi lapangan yang dilakukan selama penelitian.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan adalah berdasarkan pengolahan data secara kualitatif yang berasal dari perhitungan dari kuisisioner yang berdasarkan pada perhitungan skala likert, dan pengolahan data secara kuantitatif yang berasal dari perhitungan pengolahan data yang dibantu dengan alat statistik yaitu SPSS.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian awal yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang akan dijadikan uji instrument penelitian diantaranya adalah:

1. Uji validitas dan Reliabilitas
Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keabsahan dari suatu alat ukur penelitian kemudian diuji pula kehandalannya yaitu kuisisioner yang diuji dari setiap pernyataan nya, hasil pengujian dari validitas dan reliabilitas ini akan dibandingkan dengan tingkat alpha yang dipakai.
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian awal penelitian parametric dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu data dapat dilakukan pengujian atau dapat diolah datanya berdasarkan pengujian regresi berganda. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah:

- a. Uji normalitas
Untuk mengetahui apakah data dari hasil kuisioner berdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji Multikolinieritas
Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.
- c. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1 = Koefisien garis regresi X_1

b_2 = Koefisien garis regresi X_2

X_1 = Variabel bebas X_1

X_2 = Variabel bebas X_2

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. RGSB Berkah Jaya berada di alamat Kp. Cidatar Rt.04 Rw.07, Ds. Cidatar, Kec. Cisarupan, Kab. Garut. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 yang dipegang oleh Irwan Indrayana sebagai direktur.

CV. RGSB Berkah Jaya ini adalah sebuah perusahaan yang kegiatan utamanya adalah ternak sapi dan mengepul susu sapi segar kemudian menjualnya ke beberapa pabrik diantaranya PT. Ultrajaya. PT. Indolako, dan PT. Indomilk.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan diolah, maka hasil pengolahan uji validitas dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian valid karena nilai thitung > ttabel dimana t tabel 1,67. Dan seluruh variabel penelitian dikatakan reliabel karena hasil pengujian didapat nilai koefisien reliabilitas menunjukkan thitung > ttabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan alat uji SPSS maka diperoleh hasil:

1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi nya (0,706) lebih besar dari pada alpha (0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Didapat bahwa hasil *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa hasil TOL variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 1,000 sedangkan nilai VIF variabel komoensasi dan lingkungan kerja sebesar $1,000 < 10$ maka dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas. Artinya bahwa masing-masing variabel independen tidak saling berhubungan sehingga model regresi setuju untuk digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Diperoleh hasil bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena pada gambar Scatterplot data membentuk pola yang menyebar.

Tanggapan Responden dari Setiap Variabel

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada setiap responden maka didapat hasil setiap variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik meskipun terdapat beberapa pernyataan yang masuk kedalam kategori kurang baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diolah maka didapat hasil:

Tabel 2 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.828	5.565		1.766	.043
1 Kompensasi	.717	.119	.013	2.139	.020
Lingkungan Kerja	.475	.114	.728	7.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Model regresi berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,828 + 0,7171 + 0,475$$

(Sig 0,020) (Sig 0,000)

Dimana:

Y = Variabel terikat

b_1 = Koefisien garis regresi X_1

X_1 = Variabel bebas X_1

a = Konstanta

b_2 = Koefisien garis regresi X_2

X_2 = Variabel bebas X_2

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan cara membandingkan nilai F hitung hasil regresi pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Tabel 3 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	675.250	2	337.625	29.283	.000 ^b
Residual	599.550	52	11.530		
Total	1274.800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 3 nilai F sebesar 29,283 dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai R untuk korelasi dan *Adjusted R²* untuk determinasi. Dari analisis tersebut terlihat pada tabel 4.18 diperoleh hasil R sebesar 0,728 dan *Adjusted R²* sebesar 0,612.

Tabel 4 Koefisien korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.612	3.396

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

Nilai R sebesar 0,728 Jadi terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Dan *Adjusted R²* sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- Variabel Kompensasi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,139 > 1,67$ atau nilai Sig. $0.020 < 0.05$ artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, kesimpulannya terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut

- Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,653 > 1,67$ atau nilai Sig. $0,000 < 0.05$. Artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka kesimpulannya adalah Terdapat Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut.

5. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden yang menjawab item-item pernyataan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - Kompensasi pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, artinya karyawan memiliki persepsi baik mengenai sistem kompensasi yang diberikan CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Namun terdapat penilaian terendah ialah pada kompensasi langsung mengenai gaji karyawan yang dianggap kurang dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
 - Lingkungan kerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik, artinya karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja di CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Namun ditemukan permasalahan pada dimensi lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator pencahayaan dan ruang gerak yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan pada ruang kerja dinilai kurang serta mengingat hewan ternak yang dipelihara banyak membuat ruangan terasa kurang leluasa.
 - Kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya secara keseluruhan masuk kedalam kategori baik. Namun terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan ialah pada pencapaian target dan absensi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut belum optimal karena pada tahun 2016 penjualan tidak stabil dan cenderung menurun sehingga target banyak tidak tercapai. Serta masih ditemukan karyawan yang suka bolos bekerja tanpa alasan yang jelas.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Artinya kompensasi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik serta meningkatkan kerjanya.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kinerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - Terkait kompensasi, permasalahan ditemukan pada gaji yang dibayarkan oleh CV. RGSB Berkah Jaya Garut terhadap karyawan yang dinilai kurang baik. Ada baiknya perusahaan mempertimbangkan gaji dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan menaikkan gaji karyawan minimal sesuai dengan UMK Garut.
 - Terkait lingkungan kerja, permasalahan terdapat pada sistem penerangan karena penerangan yang dipasang kurang banyak maka seharusnya CV. RGSB Berkah Jaya Garut menambah penerangan dengan memasang lampu secara menyebar serta memasang lampu disetiap sudut ruangan agar pencahayaan lebih merata. Permasalahan selanjutnya ialah mengenai ruang gerak yaitu dilihat dengan jumlah hewan ternak yang ada lumayan banyak dengan ruangan yang tersedia sekarang dinilai kurang leluasa dan sempit. Berdasarkan observasi terhadap CV. RGSB Berkah Jaya Garut penulis melihat bahwa perusahaan masih memiliki lahan yang kosong

disekitar area perusahaan maka perusahaan bisa memanfaatkan lahan kosong tersebut dengan membangun ruangan kerja lagi agar menjadi lebih luas.

- Terkait kinerja karyawan, dari hasil penelitian didapat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di CV. RGSSB Berkah Jaya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan agar optimal dan mencapai target perusahaan bisa memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar kinerja karyawan meningkat sesuai saran penulis pada point sebelumnya. Serta memberikan sanksi dan teguran bagi karyawan yang suka bolos bekerja secara tegas dengan cara memberikan surat peringatan atau pemotongan gaji.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, seperti variabel penelitian yang berbeda, tempat yang berbeda atau teknik analisis yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gufnan, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Devisi Regional II Sumbar Riau KEPRI. Vol.2. No.1
- Gracia, B. A. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Design PT. Graha Cipta.
- Melindasari, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gersik.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nathania, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. Damai Motor Bandar Lampung.
- Nova Riana, Dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Garut.
- Nur Afifah, S. , Dkk (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang)
- Nur Pratama, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers
- Putra, F. R., dkk (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). Universitas Brawijaya
- Raisa, Dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5 ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suharyanto, Dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Divisi QIP PT. GSI Cianjur).
- Sukarta, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Yusnita, N. (2014). Pengaruh Kompensasi erhadap Kinerja Karyawan pada PT irta Investama (Danobe Aqua). Universitas Pakuan