



# PENGARUH KECEMASAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI TBK SIDOARJO

Oleh:

Nindya Dwi PSD

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sari melati Tbk Sidoarjo yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo dengan sampel berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecemasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,751. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,739, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,829, serta kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,892.

**Kata Kunci :** Kecemasan, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada saat ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang menghambat perekonomian seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia. Wabah ini berawal dari Kota Wuhan China yang diakibatkan oleh adanya virus yang bernama COVID 19. Banyak perusahaan-perusahaan besar di dunia yang gulung tikar akibat dari adanya wabah ini. Selain itu aktivitas perusahaan juga diperketat, dengan memenuhi protokol kesehatan yang sudah ditetapkan, sehingga untuk dapat berkembang dan bertahan di dunia usaha perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia seperti mesin, modal dan material. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Kemampuan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha secara optimal tidak lepas dari modal kerja yang yaitu manajemen sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memainkan peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang untuk mendorong. Setelah semua kegiatan atau operasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang saling mengatur peranan tenaga kerja lebih efektif dan efisien untuk dapat mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan (Hasibuan, 2018:10).

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa pandemi maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan, pengontrolan kerja pada masa pandemi harus tetap dilakukan secara rutin untuk menghindari terjadinya korupsi waktu dan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam suatu ruang lingkup perusahaan perlu memperhatikan tingkat kecemasan (*anxiety*) masing-masing karyawannya. Jika salah satu karyawan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki rasa kegelisahan, sikap tidak nyaman dan tidak tenang dalam bekerja, hal itu pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zakariyah (2015:13) Kecemasan adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan yang digambarkan dengan kegelisahan atau ketegangan dan tanda-tanda hemodinamik yang abnormal sebagai konsekuensi dari stimulasi simpatik, parasimpatik dan endokrin.

Selain faktor kecemasan dalam diri karyawan, Kompensasi juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak akan memicu tingkat kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya berbentuk uang namun juga berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti akses internet, mobil dinas hingga rumah dinas. Menurut Hasibuan (2015:115) berpendapat bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Suatu organisasi juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat bagi pemimpin dan pegawainya untuk bekerja dengan lingkungan kerja yang bersih maka karyawan juga akan nyaman dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi lingkungan kerja senyaman mungkin, dalam artian bersih dan tersedianya perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa, "sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia makanan terutama pizza dan pasta di Indonesia dengan produk berkualitas dengan berbagai varian rasa. Di dalam proses ekonomi yang meliputi produksi dan distribusi sangat membutuhkan banyak sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilannya dalam bersaing di dunia industri. Berdasarkan hasil pengamatan, dan wawancara tingkat kinerja karyawan selama masa pandemi menurun, sehingga ditemukan beberapa karyawan yang kurang sungguh sungguh dalam bekerja seperti sering terjadinya ketidakhadiran, maupun pelanggaran lain hingga menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan selama masa pandemi harus sangat diperhatikan, karena jika kinerja karyawan terus menurun akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Untuk itu PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo sangat membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kualitas produk dengan baik, salah satunya adalah dengan

mengetahui dampak dari kecemasan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul "**Pengaruh Kecemasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19.**"

### **Tujuan Penelitian:**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecemasan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo di masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo di masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo di masa pandemi covid-19.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo di masa pandemi covid-19.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengembangan tenaga kerja agar memiliki potensi yang dapat berfungsi secara maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Simamora dalam sutrisno (2015:5)Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **Kecemasan**

Menurut Stuart dan Sundeen (2016:9) kecemasan adalah keadaan emosi tanpa objek tertentu. Kecemasan dipicu oleh hal yang tidak diketahui dan menyertai semua pengalaman baru, seperti masuk sekolah atau memulai pekerjaan baru.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik. kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung kompensasi biasanya diberikan oleh atasan yang diberikan untuk bawahannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan baik dan bekerja keras, hal tersebut memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih keras untuk kemajuan karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:51),mengemukakan bahwa "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan para pekerja yang bisa memprovokasi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya misalnya, suhu udara, tingkat kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat

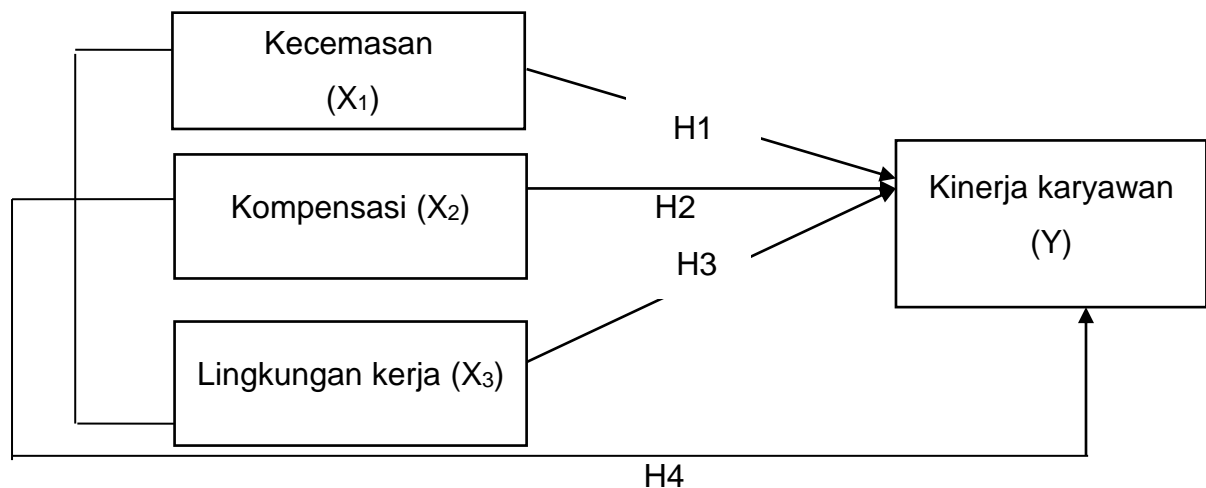
diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015:25).

### Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan berorientasi pada target hasil kerja yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dalam waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

### Hipotesis

- H1 : Kecemasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo.
- H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo.
- H4 : Kecemasan, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang

spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Menurut Sugiyono 2019:126). Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo sebanyak 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh atau sensus. Sehingga Sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden yaitu sebanyak 30 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan menyebar kuisioner (angket) kepada responden.

### **Teknik Analisis Data**

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Instrumen juga dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya item pernyataan dinyatakan tidak valid jika koefisien korelasi kurang dari  $r_{tabel}$ .

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

#### **2. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab dugaan-dugaan yang tertulis dalam hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji f dan uji r yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Uji t**

Uji statistik ini digunakan untuk melakukan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen.

## 2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan kedalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Uji F untuk membuktikan kebenaran yaitu menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

## 3. Uji R

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui ketepatan antara nilai dugaan garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Menurut (Ghozali, 2018:97), menyatakan bahwa Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara relevan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, banyak peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  bisa naik dan turun jika 1 variabel independen ditambahkan kedalam model.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Tabel 1. Uji regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	15.880	3.557		4.464	0.000
	Kecemasan (X1)	0.189	0.285	0.091	1.751	0.000
	Kompensasi (X2)	0.175	0.274	0.093	1.739	0.001
	Lingkungan kerja (X3)	0.596	0.211	0.529	2.829	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS,2021

Berdasarkan hasil output diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 15,880 + 0,189X_1 + 0,175X_2 + 0,596X_3$$

Persamaan diatas di interpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 15,880 memberi arti apabila variabel kecemasan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan sebesar 15,880.

b. Kecemasan (X1) memiliki koefisien positif diketahui sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecemasan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189 jika nilai kecemasan satu-satuan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 18,9%.

c. Kompensasi (X2) memiliki koefisien positif sebesar 0,175 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,175 jika nilai kompensasi satu-satuan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 17,5%.

d. Lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien positif sebesar 0,596 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,596 jika nilai lingkungan kerja satu-satuan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 59,6%.

**Tabel 2. Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.880	3.557		4.464	0.000
	Kecemasan (X1)	0.189	0.285	0.091	1.751	0.000
	Kompensasi (X2)	0.175	0.274	0.093	1.739	0.001
	Lingkungan kerja (X3)	0.596	0.211	0.529	2.829	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

Diperoleh nilai t tabel 1,697 ,hasil ouput diatas dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai t hitung variabel kecemasan lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,751 > 1,697 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005, dapat disimpulkan bahwa kecemasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.

b. Nilai t hitung variabel kompensasi lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,739 > 1,697 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 diterima**.

c. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,829 > 1,697 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,005 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H3 diterima**.

**Tabel 3. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.730	3	47.243	8.892	.000 <sup>b</sup>
	Residual	138.136	26	5.313		
	Total	279.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Kompensasi (X2), Kecemasan (X1)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

$$\begin{aligned} \text{Df} &= n - k \\ &= 30 - 3 \end{aligned}$$

= 27 (diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  2,96)

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 8,892. Nilai ini  $> f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,96 dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Sehingga disimpulkan bahwa variabel Kecemasan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga **H4 diterima**.

**Tabel 4 Uji R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 <sup>a</sup>	0.506	0.449	2.305	2.742

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X3), Kompensasi (X2), Kecemasan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber: Data diolah SPSS,2021**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,506 (50,6%) yang menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan dari variabel kecemasan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sehingga hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa pengaruh kecemasan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan terbatas, sebesar 50,6%, sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kecemasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Stuart dan Sundeen (2016:9) kecemasan adalah keadaan emosi tanpa objek tertentu. Kecemasan dipicu oleh hal yang tidak diketahui dan menyertai semua pengalaman baru, seperti masuk sekolah atau memulai pekerjaan baru.

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya,diketahui bahwa variabel kecemasan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,189 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189 atau 18,9%.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kecemasan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 1,751 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel kecemasan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Muhammad Ittaqul Furqon (2020) yang menyatakan kecemasan (*anxiety*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya,diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,175 yang menjelaskan



terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,175 atau 17,5%.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 4,663 lebih besar dari t tabel sebesar 1,739 dengan taraf signifikan 0,001 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Feri Setiawan (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Suwondo,2015:117).

Hasil regresi yang telah diuji sebelumnya,diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,596 yang menjelaskan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,596 atau 59,6%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,829 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 dengan taraf signifikan 0,004 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Lyta Lestary (2018), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Kecemasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsomen dan memberikan kontribusi pada ekonomi secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai f hitung sebesar 8,892 lebih besar dari f tabel sebesar 2,96 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya kecemasan,kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,506 atau 50,6% menjelaskan besarnya pengaruh kecemasan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan terbatas, sebesar 50,6%, sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Kecemasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo.
4. Kecemasan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo untuk meningkatkan Kinerja karyawan antara lain :

1. Kecemasan karyawan di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo, tergolong rendah. Sehingga diharapkan pemimpin untuk terus memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi, dan dapat mengenali gejala-gejala kecemasan karyawannya misalnya dengan memperbaiki sistem kompensasi yang ada di perusahaan, menjalin komunikasi yang baik antar karyawan bersikap objektif, bisa menjadi penengah dan pengambil keputusan,serta dapat mengapresiasi karyawan ketika memiliki kreativitas yang meningkat agar dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Sari Melati Tbk Sidoarjo sudah sesuai dengan harapan karyawan, namun diharapkan atasan untuk terus memperhatikan waktu ketepatan dalam penggajian karyawan dan pemberian insentif maupun tunjangan secara berkala, agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kecemasan karyawan.
3. Lingkungan kerja yang ada di PT.Sari Melati Tbk Sidoarjo kurang nyaman dalam artian perawatan secara periodik terhadap perabotan yang sudah tak layak pakai belum terjadi, sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk membantu memperbaiki lingkungan kerja di perusahaan misalnya dengan diadakannya pengecekan secara berkala, mengganti perabotan yang sudah tak layak pakai dengan yang baru, memperbaiki penerangan, memperhatikan suhu udara dan memperhatikan sumber suara yang membuat kebisingan, hingga memperbaiki sistem penerangan atau cahaya serta memperhatikan penggunaan warna baik perabotan maupun cat tembok serta memperhatikan tata letak penempatan perabotan agar ruang gerak karyawan terbuka lebar sehingga karyawan merasa nyaman dan menurunkan tingkat kecemasan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel intervening dan menggunakan metode analisis yang berbeda, diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber baik jurnal maupun artikel, diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dengan teknik pengambilan sampel yang berbeda dengan sampel jenuh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Badrianto, Yuan.2020. *Effect Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Nesinac Industries*

- Fahmi , Irham . 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Furqon, Mohamad Itaqul. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Anxiety* (Kecemasan) terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung.
- Ghozali.2017.Aplikasi Analisis dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. 2016.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.
- Khusna, Nuria. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Lestary, Lyta. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Politeknik Negeri Bandung.
- Malau,Jannah, Winda Chairul. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Marsela, Monica. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Universitas Diponegoro.
- Masito, Yahyo.2020.Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV.Putra Jaya Sahitaguna, Semarang).
- Mulyana, Adi. 2021. Indikator-Indikator Kecemasan. Indramayu: Universitas Wiralodra.
- Rivai, V. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali pers.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, Feri. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Berkat Anugrah.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA
- Togas, Franky Bastian. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado: Universitas Sam Ratulingi Manado.

Tulenan, Samuel.2017. *The Effect of Work Environment and Compensation toward Employee Performance at the Office of States and Auction Service Manado.*

Widodo,SE. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Zainal, V.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik.* Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.