

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MITRA
PERDANA JAWA TIMUR**

Oleh
RIDIAN ANTIKAWATI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The success of a company is not only determined by the form of a complete organizational structure or structure, but is also influenced by the human resources in it. Good management of human resources is very necessary for companies in order to achieve company goals. Employee performance can be influenced, among others, by paying attention to compensation factors, organizational commitment, and the work environment.

The population and sample of this study were all employees of the Mitra Perdana Cooperative East Java, totaling 54 employees. Sampling was done by saturated sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression while the hypothesis testing used the F test and t test.

The results showed that compensation has an effect on employee performance as evidenced by the t-test which shows a significance value smaller than 0.05, which is 0.002, organizational commitment affects employee performance as evidenced by the t-test which shows a significance value smaller than 0.05, namely of 0.044, and the work environment has an effect on employee performance as evidenced by the t-test which shows a significance value less than 0.05, which is 0.001. The results also show that compensation, organizational commitment, and work environment have an effect on employee performance as evidenced by the F test which shows a significance value less than 0.05, which is 0.000.

Keywords: compensation, organizational commitment, work environment, employee performance

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi antara lain dengan memperhatikan faktor kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur yang berjumlah 54 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,044, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000

Kata Kunci: kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen yang dimilikinya. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat bekerja dan merasa tertekan, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerjanya baik, maka para karyawan tentunya akan sangat bersemangat ketika bekerja, mudah untuk berkonsentrasi, tidak mudah sakit sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan targetnya. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarna ruangan, kebersihan, pencahayaan, tata ruang dan lainnya) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan lain-lain).

Kinerja adalah salah satu bagian yang sangat penting dan menarik untuk diteliti karena pengaruhnya sangat besar bagi perusahaan, suatu perusahaan mengharapkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan dan

keahlian yang dimilikinya agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur merupakan koperasi yang bergerak di bidang serba usaha. Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur berlokasi di Jl. Baratajaya XIX No. 73 Surabaya Jawa Timur. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur. Permasalahan penting yang sedang dihadapi Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur adalah bagaimana kepemimpinan koperasi dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawannya agar dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan koperasi. Dimana ketidakpuasan karyawan terhadap sistem pemberian kompensasi, kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, dan lingkungan kerja yang kurang memadai.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat langsung maupun tidak langsung (Sastrohadwiryo dan Syuhada, 2019:224). Pemberian kompensasi yang layak, bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Nuryadin, dkk (2019:62)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka motivasinya, kepuasan kerjanya, dan kinerjanya akan turun. Menurut Sunyoto (2015:27) kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Kompensasi finansial, adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti:
 - 1) Gaji

- 2) Bonus
 - 3) Tunjangan hari raya
 - 4) Tunjangan hari tua
 - 5) Jaminan kesehatan
 - 6) Asuransi
- b. Kompensasi non finansial, adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti:
- 1) Program rekreasi
 - 2) Kafetaria
 - 3) Tempat beribadah
 - 4) Hubungan karyawan dengan rekan kerja
 - 5) Hubungan karyawan dengan atasan
 - 6) Keamanan
 - 7) Kondisi ruang kerja
 - 8) Penghargaan
 - 9) Promosi
 - 10) Waktu istirahat
 - 11) Sarana kesehatan
 - 12) Keselamatan kerja

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat dalam organisasi dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang berarti untuk keuntungan organisasi dan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam

mencapat tujuan perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Sopiah (2012:158) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan akan terbangun bila masing-masing karyawan mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap perusahaan, antara lain :

- a. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
- b. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan yang dilakukan adalah menyenangkan bagi karyawan.
- c. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja yang baik bagi karyawan, dan karyawan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2012:156) mengemukakan bahwa karyawan dikatakan memiliki komitmen yang tinggi apabila :

- a. Memiliki kepercayaan untuk menerima tujuan perusahaan
- b. Keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan perusahaan
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Minner dalam Sopiah (2012:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi apakah terpusat atau ada wewenang sendiri, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi itu akan memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang akan diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Suhu di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja

- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Getaran di tempat kerja
- f. Bau-bauan di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja
- h. Dekorasi di tempat kerja
- i. Musik di tempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja
- k. Hubungan antar karyawan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan, baik secara individu ataupun kelompok yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:145) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan dapat melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan indikator penilaian kinerja tersebut. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja karyawan menurut Masram dan Mu'ah (2017:144) adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa

HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur.
- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur.
- H₄: Kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Baratajaya XIX No. 73 Surabaya Jawa Timur. Penelitian dilakukan mulai bulan April 2021 sampai Mei 2021. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah satu variabel independent atau bebas yang terdiri dari 3 sub variabel dan satu variabel dependent atau terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, sedang kan sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kusalitas adalah penelitian kuantitatif yang melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti dengan pendekatan sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen, dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Teknik Pengumpulan Data

Jumlah populasi pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur adalah 54 karyawan. Menggunakan metode sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diambil dalam penelitian

ini adalah semua karyawan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur yang berjumlah 54 karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur”. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015:26) yang menyatakan bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hutami, dkk (2020), Alfian dan Astramia (2020), Megaster dan Arumingtyas (2020), Azikin, dkk. (2019), Apriwandi dan Prasetya (2018), Maharani dan Efendi (2017), dan Kartawana, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,044. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Astramia (2020), Hidayati (2019), Saleh, dkk (2019), Burhannudin, dkk. (2019), Maharani dan Efendi (2017), serta Kartawana, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hutami, dkk (2020), Megaster dan Arumingtyas (2020), Hidayahati (2019), Saleh, dkk (2019), Burhannudin, dkk. (2019), serta Azikin, dkk. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sedangkan persentase pengaruh kompensasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90,5% hal ini berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* yaitu sebesar 0,905. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,044. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

1. Program-program yang telah dilaksanakan Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kompensasi karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi, untuk menunjang kinerja karyawan yang semakin baik. Misalnya dengan penambahan gaji dan bonus dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan standar UMK yang berlaku.
2. Koperasi Mitra Perdana Jawa Timur dapat lebih menggali faktor-faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi seperti pengembangan karier sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Komitmen juga dapat dikembangkan dengan memberikan pelatihan motivasi dan pengembangan skill seperti seminar dan sertifikasi, agar karyawan dapat memperoleh nilai tambah untuk meningkatkan keterampilannya.
3. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan misalnya dengan penambahan fasilitas pada ruang kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini misalnya variabel disiplin kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lainnya agar memperoleh simpulan yang lebih baik daripada penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya melakukan penelitian dengan analisis lainnya, misalnya analisis faktor dan korelasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Alfian dan Astramia, J. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Pundi*. Vol. 04 No. 2. Hal:181-192.
- Anshory, A dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Apriwandi dan B. Prasetia. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Ewindo). *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*. 2(1): 50-63.
- Arifin, R., Amirullah dan Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Azikin, S.R., G.B. Ilyas, dan M. Asiz. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*. 2(1): 2019.
- Burhannudin, M. Zainul, dan M. Harlie. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Maksipreneur*. 8(2): 191-206
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Farida, U dan Hartono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayahti, Dian Nurul. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 4 No. 1. Hal: 22-32.
- Hutami, I. P., Semmaila, B., dan Labbase, I. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*. Vol. 3 No. 2. Hal: 158-165.
- Kartawana, A. Komaludinb, dan R. Rosiah. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 2(2): 91-104.

- Maharani, I. dan S. Efendi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia*. 13(2): 49-61.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Megaster, T dan Arumingtyas, F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mediamaz Solusindo Nusantara Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Vol. 2 Hal: 374-379.
- Nuryadin, D., Tohirin, dan Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saleh, F., Mashita, J., dan Anggresta, V. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic*. Vol. 6 No. 1. Hal: 32-44.
- Sastrohadiwiryono, S dan Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudiro, A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.