

## Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamaltex

Dika Kurnia Wulandari<sup>1</sup>

Petrus Wijayanto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [wit@student.uksw.edu](mailto:wit@student.uksw.edu)

**Abstract.** Human resources are crucial aspect of a company. A comfortable work environment means employees will work optimally. If employees do their work well, then high efficiency, effectiveness, and quality can be achieved in the company. This research aims to examine the effect of gender, work environment, and compensation on employee performance at PT Kamaltex. The research results show that compensation has a positive effect on employee performance, also that the work environment has a positive effect on employee performance, which means that the better the compensation and work environment of a company will provide a significant increase in employee performance.

**Keywords:** Gender; Work environment; Compensation; Employee performance.

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Lingkungan pekerjaan yang nyaman dan tenang membuat karyawan akan bekerja dengan maksimal. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik maka efisiensi, efektivitas dan kualitas yang tinggi dapat tercapai di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gender, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kamaltex. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja sebuah perusahaan akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gender; Lingkungan kerja; Kompensasi; Kinerja karyawan.

---

### Article Info:

Received: November 28, 2023 Accepted: December 11, 2023 Available online: December 31, 2024  
DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1695>

---

### LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan, modal dan juga mesin merupakan sumber daya yang penting namun tidak akan menghasilkan apabila perusahaan tidak mengimbangi dengan sumber daya manusia berkualitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Manajemen sumber

daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan, 2003). Karyawan yang bekerja dengan baik berarti meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Karyawan merupakan unsur penting dalam aktivitas perusahaan dan sebuah perusahaan sedapat mungkin membuat karyawan bisa bekerja dengan tenang dan nyaman tanpa ada kecemasan dalam bekerja sehingga output kinerja menjadi maksimal (Suparman, 2017).

**Tabel 1. Turnover Karyawan PT Kamaltex Tahun 2022**

Periode	Total Karyawan	Pengunduran Diri	
		Laki -Laki	Perempuan
Agustus	554	4	3
September	561	16	8
Oktober	537	0	0

Berdasarkan data pada Tabel 1, pada bulan Agustus tahun 2022, jumlah karyawan PT Kamaltex sebanyak 554 orang dengan rincian sebanyak 7 orang mengundurkan diri, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 547. Pada bulan September jumlah karyawan sebanyak 561 orang dengan rincian sebanyak 24 orang mengundurkan diri, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun sebanyak 537 orang. Pada bulan Oktober 2022, tidak ada karyawan mengundurkan diri, sehingga jumlah karyawan tetap sebanyak 537 orang. Suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mengakibatkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan perusahaan atas kenyamanannya, karena kemungkinan ada faktor-faktor di sekitar pekerja yang bisa memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, bahkan cukup besar pengaruhnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Malik et al. (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan PT Kamaltex Tahun 2022**

No	Interval Gaji	Jumlah Karyawan
1	< Rp2.500.000	472
2	Rp2.600.000 – Rp. 5.000.000	48
3	>Rp5.000.000	17

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan gaji di bawah Rp2.500.000 atau di bawah UMR sebanyak 472 orang, untuk karyawan bergaji dalam interval Rp2.600.000 sampai dengan Rp5.000.000 ada 48 orang dan lebih dari Rp5.000.000 sebanyak 17 orang. Kompensasi adalah sebuah apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Kompensasi selain merupakan bentuk hasil yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tetapi juga sebagai tujuan untuk menarik pekerja berkualitas untuk bergabung, bertahan, dan meningkatkan karir mereka dalam perusahaan. Hal ini seperti yang disampaikan Anoki dalam Murti dan Hudiwinarsih (2012) bahwa sebuah hal yang wajar jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kompensasi juga dipandang sebagai tanda bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bonafit.

**Tabel 3. Data Jumlah Karyawan PT Kamaltex**

No	Periode	Laki-Laki	Perempuan
1	Agustus	370	184
2	September	382	179
3	Oktober	351	186

Gender merupakan isu yang sedang tren dalam dunia pekerjaan, karena terdapat perbedaan beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan yang memicu kesenjangan dan ketidaknyamanan antara karyawan laki-laki dan perempuan (Ayu, 2017; Sitorus, 2016). Narsa dan Supriyadi dalam Kustono (2011) menyatakan bahwa terdapat beda peran perempuan dan laki-laki dalam ketenagakerjaan yang dilandasi pembagian kerja. Hal itu membagi pasar kerja laki-laki/perempuan dan juga budaya kerja laki-laki/perempuan. Hasil pemikiran tersebut memunculkan peluang kerja yang berbeda, karena nilai-nilai budaya patriarki yang masih kental sampai sekarang ini. PT Kamaltex merupakan perusahaan yang tergabung dalam grup PT Damatex yang berdiri pada tanggal 6 Agustus 1974. Meskipun perusahaan ini merupakan bagian dari perusa-haan *group*, tetapi PT Kamaltex merupakan perusahaan yang diberikan otonomi tersen-dirni dalam melakukan aktivitas-aktivitas perusahaan. PT Kamaltex adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemintalan benang sebagai bahan baku pembuatan kain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena menjadi faktor penentu kesuksesan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang dinilai baik adalah lingkungan kerja yang mampu melibatkan karyawan secara efisien melalui kinerjanya (Jayaweera, 2015). Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong produktivitas dan juga kinerja karyawan yang nantinya akan mendorong pula keefektifan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pengeluaran biaya. Dari uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamaltex. Selanjutnya, penelitian ini menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamaltex dan menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamaltex. Pada gilirannya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wujud nyata untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Sebagai studi perbandingan dengan penelitian-penelitian yang ada. Selain itu, penelitian ini juga menjadi referensi bagi PT Kamaltex untuk memahami hal yang sebenarnya dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja agar dapat menjadi bahan pertimbangan menentukan arah kebijakan perusahaan tersebut nantinya. Selanjutnya, hasil penelitian ini menjadi referensi pembaca dalam menyusun penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan, gender, lingkungan kerja, dan kompensasi

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Wulan dalam Gardjito dan Al Musadieq (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diinginkan pelaku. Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja merupakan

kan hasil yang dapat diperoleh oleh individu maupun kelompok di dalam sebuah perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan yang terkait secara legal, mengikuti peraturan, sejalan moral dan etika. Mangkunegara dalam Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menunaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Rivai (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang dihasilkan dari karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Widodo (2015), kinerja adalah tingkatan capaian hasil oleh karyawan dalam rangka menggapai tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu dan aspek-aspek kinerja meliputi: a) Kualitas pekerjaan, b) Kuantitas pekerjaan, c) *Individual skills*, d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta e) Kemampuan meningkatkan persoalan.

### **Gender**

Gender adalah sifat yang menempel pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural (Fakih, 2006). Menurut Santrock (2003), gender dan jenis kelamin merupakan dua hal yang berbeda, dan gender dibedakan dari fungsi dan peran laki-laki perempuan. Pandangan gender dalam dunia pekerjaan dikonseptakan pada dua model yaitu model kesetaraan yang mengasumsikan adanya kesetaraan (*equity*) profesionalitas antara laki-laki perempuan dan model *stereotype* yang mengasumsikan bahwa laki-laki dan perempuan dibedakan serta dikelompokkan menurut karakteristik masing-masing (Broadbridge & Fielden, 2015)

Menurut Robbins (2006), gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada kepribadian yang terlihat pada reaksi emosional dan keahlian membaca kemampuan orang lain. Perempuan akan memperlihatkan emosi yang lebih besar dibandingkan laki-laki, karena perempuan lebih mengalami emosi yang hebat. Laki-laki lebih cenderung berani dan kuat, sehingga banyak anggapan perempuan digambarkan sebagai pribadi yang lebih hangat dan ramah.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2005) segala sesuatu yang berada dalam sekeliling karyawan di perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan disebut dengan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekeliling karyawan di mana ia bekerja, metode pekerjaan yang digunakan, dan sistem kerja, baik untuk individu karyawan maupun tim. Di dalam lingkungan pekerjaan, semuanya wajib dipastikan kenyamanannya, karena dari situlah karyawan akan memulai seluruh aktivitas pekerjannya.

Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja diambil dari Sedarmayanti (2009) sebagai berikut: a) Penerangan atau cahaya yang ada di tempat kerja, b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja, c) Tingkat kelembaban di tempat kerja, d) Sirkulasi udara di tempat kerja, e) Kebisingan di tempat kerja, f) Getaran mekanis di tempat kerja, g) Tata warna di tempat kerja, h) Dekorasi/*layout* di tempat kerja, serta i) Musik dan keamanan di tempat kerja.

### **Kompensasi**

Menurut Rivai (2014), kompensasi adalah suatu nilai yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang ber-

bentuk uang maupun barang ataupun barang langsung dan tak langsung yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tidak asal memberikan kompensasi secara tidak teratur begitu saja, semuanya harus memperhatikan porsi-porsi yang sudah dirancang sedemikian rupa agar pas untuk masing-masing karyawan sejalan dengan apa yang telah kerjakan. Kompensasi merupakan imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan atas pemenuhan tugas dan kewajibannya (Sudaryo et al., 2018).

Menurut Nawawi (2014), kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan berupa gaji/upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang diberikan perusahaan berupa apresiasi, fasilitas yang lebih baik, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, dan sebagainya yang mampu mendorong karyawan lebih semangat meningkatkan produktivitasnya di perusahaan.

## Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan

Gender adalah konsep kultural yang memiliki upaya pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan dalam hal peran, perilaku, serta mental (Fakih, 2006). Gender memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui hal seperti perempuan memiliki tingkat ketelitian dan kerapian yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Sementara laki-laki memiliki tenaga serta fisik yang lebih kuat dibandingkan perempuan sehingga ini bisa memengaruhi perbedaan hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Kustono, 2011).

H1: Gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kamaltex.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan merupakan keseluruhan dalam aspek-aspek, gejala fisik, dan sosial kultural yang dapat memengaruhi sebuah individu. Sementara kerja menurut As'ad dalam Hidayat dan Taufiq (2012) adalah aktivitas yang dilakukan oleh manusia yang berupa aktivitas fisik maupun mental dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan. Untuk bisa menghasilkan kinerja yang tinggi dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dengan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia adalah yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, oleh sebab itu perlunya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendorong suasana, sikap, dan kerja yang profesional (George, 2006).

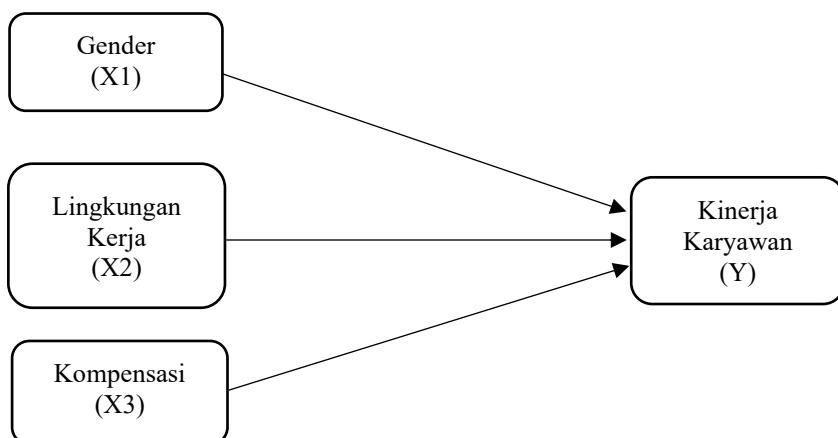
H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kamaltex.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi akan memberikan semangat yang tinggi kepada karyawan. Selain itu kompensasi yang tinggi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih giat karena kompensasi bisa memenuhi kebutuhan dari karyawan (Moheriono, 2013).

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kamaltex.

Berdasarkan pengembangan dan perumusan hipotesis tersebut, maka model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Moleong, 2017). Adapun jenis data yang akan dikumpulkan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016) melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Kamaltex. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Kamaltex di Desa Ngempon, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah pemerataan di mana terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik masing-masing. Populasi penelitian ini adalah pegawai di PT Kamaltex Ungaran, Semarang, tetapi tidak semua populasi akan diteliti dan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 120 orang. Teknik *sampling* yang dilakukan adalah *non-probability sampling*, teknik ini adalah teknik *sampling* yang tidak memberikan kesempatan atau peluang untuk setiap orang agar dijadikan anggota sampel.

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data dalam sebuah penelitian menjadi sebuah faktor penting dalam pertimbangan suatu hasil penelitian. Pada penelitian ini memiliki sumber data sebagai berikut: data primer atau data asli merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung melalui penelitian langsung di lapangan dengan subjek pengamatan dan dengan wawancara secara langsung Sugiyono (2016). Data sekunder, data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang bersumber dari beberapa referensi, literatur, arsip, dan dokumentasi yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian. Menurut Hasan (2017) data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian yang sudah ada di berbagai sumber.

### Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, teknik ini me-

rupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel, variabel yang dimaksud disini adalah variabel X dan variabel Y. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2010). Penelitian ini menguji pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model persamaan regresi linear berganda secara umum dapat dirumuskan seperti ditunjukkan pada persamaan [1].

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad [1]$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- $\beta_0$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Gender
- X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> : Kompensasi
- e : Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden. Hasil pengujian validitas ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
Gender	X1.1.	0,00	Valid
	X1.2	0,00	Valid
	X1.3	0,00	Valid
	X1.4	0,00	Valid
	X1.5	0,00	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,00	Valid
	X2.2	0,00	Valid
	X2.3	0,00	Valid
	X2.4	0,00	Valid
	X2.5	0,00	Valid
Kompensasi	X3.1	0,00	Valid
	X3.2	0,00	Valid
	X3.3	0,00	Valid
	X3.4	0,00	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,00	Valid
	Y1.2	0,00	Valid
	Y1.3	0,00	Valid
	Y1.4	0,00	Valid
	Y1.5	0,00	Valid

Menurut Guilford dan Fruchter (1978), pengujian validitas dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka instrumen penelitian ini tidak valid.

Berdasarkan Tabel 4, semua nilai signifikansi butir instrumen penelitian adalah  $0,00 < 0,05$ , sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan valid.

### **Uji reliabilitas**

Pengujian berikutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang telah dinyatakan valid melalui uji validitas. Untuk mengetahui variabel penelitian dinyatakan reliabel atau andal, apabila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten yang terlihat dari hasil  $Cronbach's Alpha \geq 0,60$  (Ghozali, 2013). Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan yang dinyatakan valid. Nilai r-alpha semua variabel lebih besar dari nilai r-kritis 0,6 sehingga data variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	r-alpha	r-kritis	Keterangan
1	Gender	0,723	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,730	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,801	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,721	0,6	Reliabel

### **Deskriptif Statistik Karakteristik Responden**

Karakteristik untuk responden menggambarkan identitas pegawai PT Kamaltex yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari penyebarluasan kuesioner sebanyak 120 responden yang dibagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, umur, dan masa kerja yang disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Karakteristik Responden**

Keterangan	Kategori	Jumlah	Percentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	42	35%
	Perempuan	78	65%
Umur	18 – 28 tahun	20	17%
	29 – 39 tahun	88	73%
Masa Kerja	40 – 50 tahun	12	10%
	>51 tahun	0	0%
	1 - 10 tahun	98	82%
	11 - 20 tahun	22	18%
	21 - 30 tahun	0	0%
	>31 tahun	0	0%

Data responden pada Tabel 6 menunjukkan bahwa PT Kamaltex mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 78 orang, sedangkan laki-laki sebanyak 42 orang. Pada kategori umur, karyawan PT Kamaltex berusia antara 18-28 tahun sejumlah 20 orang, umur 29-39 tahun berjumlah 88 orang, dan umur 40-50 tahun berjumlah 12 orang. Pada kategori masa kerja menunjukkan karyawan bermasa kerja 1-10 tahun berjumlah 98 orang dan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 22 orang.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas adalah salah satu rangkaian uji asumsi dasar yang bertujuan untuk menguji model regresi linear berganda penelitian ini berdistribusi secara normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov

digunakan dengan hasil signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	120
Test Statistic	0,034
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dalam penelitian menggunakan uji *Glesjer* dengan nilai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjangkit heroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjangkit gejala heroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 8. Data pada Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel gender sebesar  $0,503 > 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,214 > 0,05$ , sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,330 > 0,05$  menunjukkan pula tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dari hasil uji Glesjer tersebut, penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	t	Sig.
Gender	0,174	0,503
Lingkungan Kerja	0,232	0,214
Kompensasi	0,210	0,330

### **Uji Multikolinaritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam penelitian ini. Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan angka *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF di bawah 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Gender	0,945	1,047
Lingkungan Kerja	0,911	1,108
Kompensasi	0,821	1,104

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 9, nilai *Tolerance* variabel Gender sebesar  $0,945 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,047 < 10$ , maka variabel Gender tidak terjangkit gejala multikolinearitas. Nilai *Tolerance* variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,911 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,108 < 10$ , maka variabel Lingkungan Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai *Tolerance* variabel Kompensasi sebesar  $0,821 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,104 < 10$ , maka variabel Kompensasi tidak mengalami gejala

multikolinearitas. Dari hasil uji per variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

## **Uji Hipotesis**

### **1. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dilakukan menggunakan uji R-Square. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *adjusted R-square* dapat menunjukkan makna bahwa model penelitian yang digunakan semakin baik. Tabel 10 menunjukkan hasil bahwa nilai R-square sebesar 0,340. Artinya variabel gender, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 34% dan 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 10. Hasil Uji R-Square**

<i>R-Square</i>	<i>Adj. R-Square</i>
0,340	0,312

### **2. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t merupakan proses pengujian masing-masing hipotesis penelitian dengan metode uji parsial (uji t). Nilai signifikansi variabel Gender terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar  $0,202 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $1,038 > 1,671$ , maka H1 ditolak yang mengindikasikan bahwa Gender tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kamaltex. Selanjutnya, nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah  $0,005 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $1,809 > 1,671$ , maka H2 diterima yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula, nilai signifikansi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,930 > 1,671$ , maka H3 diterima yang mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Variabel Dependend	B	t	Sig.
Gender		0,776	1,038	0,202
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,311	1,809	0,005
Kompensasi		0,032	2,930	0,000

## **Pembahasan**

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kamaltex. Artinya, perbedaan komposisi gender yang ada, baik laki-laki maupun perempuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Isu gender merupakan sebuah permasalahan yang sangat lekat dengan dunia pekerjaan, karena peneliti kerap kali mengaitkan antara peran laki-laki dan perempuan dalam keterlibatannya di dalam masyarakat. Di sisi lain, banyak anggapan bahwa perempuan lebih cekatan dalam dunia pekerjaan, karena perempuan lebih profesional dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Meyer (2010) mengutarakan dalam penelitiannya bahwa di dalam perbedaan gender dapat mengakibatkan perbedaan informasi.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan akan memberikan peningkatan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerjaan dan memiliki hubungan erat dengan karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan positif akan membuat setiap karyawan merasa senang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosio-kultural akan sangat memengaruhi individu. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, seperti aktivitas karyawan dan bentuk hubungan karyawan yang disebut lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja akan meningkatkan kosentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga dalam kondisi ini produktivitas karyawan dalam pekerjaannya akan meningkat. Lingkungan fisik maupun non-fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musriha (2011) dan Kushartati (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan sebaiknya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengupayakan lingkungan kerja untuk mendukung hal tersebut adalah pembentukan sedemikian rupa tempat kerja yang lebih fleksibel mengikuti situasi dan kondisi yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

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

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Kamaltex. Kompensasi merupakan salah satu faktor terbesar yang memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi seharusnya dibayarkan oleh perusahaan secara tepat waktu. Jika terjadi keterlambatan atau penundaan dalam pembayaran kompensasi, maka kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap penurunan kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan dan tingkat kosentrasi karyawan dapat menurun dalam menyelesaikan pekerjaan dalam keseharian. PT Kamaltex harus memahami bahwa kompensasi ini sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya, sehingga hal tersebut tidak dapat ditunda. Kompensasi harus diatur secara bijaksana, baik dari besarnya, susunannya, bahkan waktu pembayarannya, karena hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan keinginan karyawan untuk meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Perusahaan menginginkan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk mensukseskan kepentingan perusahaan. Hal tersebut dapat dicapai dengan sistem kompensasi yang baik, yaitu mampu dan menjamin semua anggota perusahaan puas akan kompensasi yang diterima. Sistem kompensasi yang mampu memuaskan semua elemen di dalam perusahaan yang dimulai dari sistem kompensasi finansial yang lengkap dari prosedur tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan, serta pemeliharaan struktur upah, dan memberikan manfaat bagi karyawan. Semakin tinggi upah yang diberi-

kan kepada karyawan akan meningkatkan perilaku dan kinerjanya, karena kesejahteraan karyawan semakin meningkat pula. Kesejahteraan karyawan yang meningkat akan meningkatkan pula kesadaran dan motivasi karyawan untuk menunaikan tanggung jawab pekerjaan seoptimal mungkin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013) dan Hasanah dan Yulianti (2019) yang menemukan bukti empiris bahwa kompensasi tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai laki-laki maupun perempuan tidak memiliki perbedaan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Kamaltex. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan membuat setiap karyawan merasa senang dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan dan produktivitas dapat meningkat pula. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Kamaltex. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengindikasikan pula semakin meningkatnya kesejahteraan karyawan. Hal tersebut akan memacu motivasi karyawan untuk terus berprestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sampel penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di PT Kamaltex saja, sehingga perbedaan hasil akan diperoleh jika diterapkan pada sampel yang berbeda. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek atau sampel yang berbeda. Keterbatasan lainnya adalah hasil pengujian nilai R-square pada model penelitian ini sebesar 0,34 atau 34%. Artinya, variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu memengaruhi produktivitas kerja sebesar 34%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, saran bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan faktor-faktor lain yang diprediksi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ariandi, M. A. (2022). *Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Ayu, M. I. (2017). Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Bandung (Survey pada Karyawan Wardah Cosmetics). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Broadbridge, A., & Fielden, S. (2015). *Handbook of Gendered Careers in Management: Getting in, Getting on, Getting out*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782547709>
- Fakih, M. (2006). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Belajar.
- Gardjito, A. H., & Al Musadieq, M.G. E. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.

- George, R. T. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (P. 232). Universitas Diponegoro.
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hasanah, H. N., & Yulianti, F. (2019). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor PT Maju Terus Revintama Tanah Bumbu. *Skripsi*, Uniska.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PDAM Kab. Lumajang. *Jurnal Wiga*, 2(1), 79–97.
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of the Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/Ijbm.V10n3p271>
- Kushartati, M. F. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo). *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kustono, A. S. (2011). Pengaruh Gender dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi. *Media Riset Akuntansi*, 1(1), 5–18.
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323–333. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.08.001>
- Malik, M. I., Ahmad A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011). A Study of the Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34). <https://doi.org/10.5897/Ajbm11.1502>
- Meyer, E. J. (2010). *Gender and Sexual Diversity in Schools*. Springer.
- Moeheriono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *TIAR: The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nawawi, I. (2014). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Organisasi*. Mitra Media Nusantara.
- Nitisemito, A. (2005). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24.  
<https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i3.942>
- Nugroho, A. S. (2011). Analisis Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Outsourcing pada PT Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung Stusi pada Mitra Kerja PT Perdana Pekersa Elastindo. *Thesis*, Universitas Komputer Indonesia.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.  
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, R. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (B. Molan (Ed.); Edisi 10). Erlangga.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence, Perkembangan Remaja* (Edisi Keenam). Erlangga.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Raja Grafindo Persada.
- Sitorus, A. V. (2016). Dampak Ketimpangan Gender Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Sosio Informa*, 2, 89–101.
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Sofiyati, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, S. (2016). Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.