



## PENGARUH KOMPENSASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT CABANG SEI RAMPAH

<sup>1</sup>Nur Fadhilah, <sup>2</sup>Suhaila Husna Samosir, <sup>3</sup> Wan Dian Safina

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan

Email : <sup>1</sup>nurfadhilah@umnaw.ac.id , <sup>2</sup>Suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id  
, <sup>3</sup>wandiansafina@umna.ac.id

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan wawancara. Sampel pada Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah sebanyak 43 Karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui t-hitung Kompensasi (X1) sebesar  $2.704 > 1.682$ , Karakteristik Individu (X2) sebesar  $2.309 > 1.682$ , dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar  $2.158 > 1.622$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan diketahui nilai F-hitung  $20.706 > F\text{-tabel } 2.85$  maka ada Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of compensation, individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Bank Sumut Sei Rampah Branch either partially or simultaneously. This type of research uses primary data and secondary data. While data collection techniques using observation, questionnaires and interviews. Samples on employees of PT. Bank Sumut Sei Rampah Branch with 43 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test and F test), and the coefficient of determination. The results of this study prove that partially it is known that the t-count of Compensation (X1) is  $2,704 > 1,682$ , Individual Characteristics (X2) is  $2,309 > 1,682$ , and Work Environment (X3) is  $2,158 > 1,622$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means it influences on Employee Performance, and simultaneously it is known that the F-count value is  $20,706 > F\text{-table } 2.85$ , so there is an Influence of Compensation, Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank Sumut Sei Rampah Branch.

**Keywords :** Compensation, Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Mekanisme bisnis perusahaan berbasis jasa, terletak pada fokusnya terhadap kinerja karyawan, yang dimana kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini ditentukan oleh hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Dewi, 2017). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Beberapa cara yang dapat dilakukan meliputi pemberian pelatihan, kompensasi, penghargaan, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memiliki strategi khusus untuk meningkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mu`tafi, 2020). Dalam pemberian kompensasi terdapat beberapa faktor seperti tempat kerja, permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, undang-undang dan peraturan yang berlaku (Apriyana Lestari, 2019).

Selain Kompensasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Aoliso, L., & Lao, 2018), “adalah Karakteristik individu yang berkaitan dengan kumpulan ciri-ciri atau sifat-sifat yang membedakan satu individu dengan individu lain. Ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, kepribadian, kemampuan, minat, gaya belajar, dan kecenderungan sosial.

lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari penelitian (Susanto, 2019) yang mana penelitian tersebut dilakukan di PT. Bank Sumut, menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel yang dependen yang dinyatakan sebelumnya dengan kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi Merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan utama seorang karyawan untuk bekerja”.Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan,keterampilan, tenaga dan waktubukan semata-mata ingin membaktikan dan mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan, (Suwanto, 2016: 219). Secara umum, kompensasi dapat didefinisikan sebagai pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas

kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik dan optimal.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik Individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan, yang menggerakkan dan yang mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja. Menurut Aktarina (2015:45) “Karakteristik Individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi.

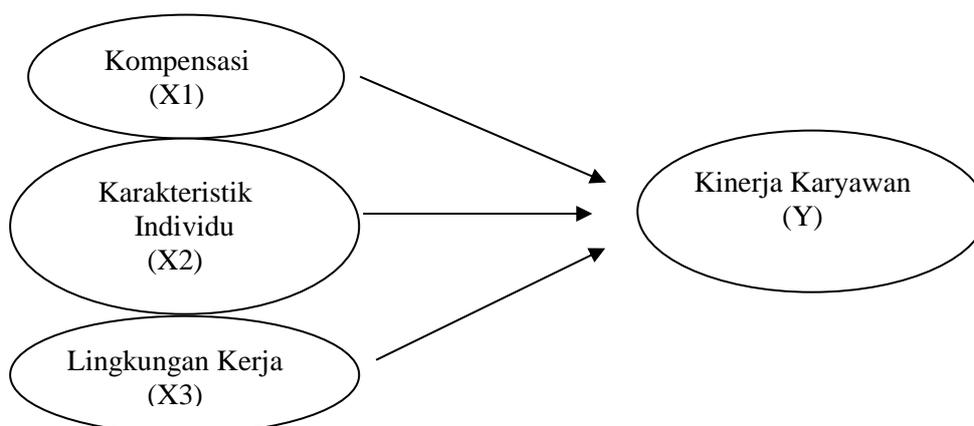
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan factor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka membuat karyawan kurang betah dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Suyanto (2013:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi sebuah perusahaan Wibowo (2017:7). kinerja organisasi merupakan penampilan atas pencapaian hasil kerja seorang karyawan yang sesuai tujuan dan visi misi yang telah direncanakan sebelumnya yang dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2017:12). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih, dimana penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Sumut Cabang Sei.Rampah”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pertanyaan Variabel (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.P1	0.515	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P2	0.734	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P3	0.564	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P4	0.742	0.3610	Valid
Pertanyaan X1.P5	0.823	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X2.P1	0.708	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P2	0.851	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P3	0.659	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P4	0.801	0.3610	Valid
Pertanyaan X2.P5	0.858	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (X3)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan X3.P1	0.742	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P2	0.638	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P3	0.627	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P4	0.655	0.3610	Valid
Pertanyaan X3.P5	0.694	0.3610	Valid
Item Pertanyaan Variabel (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan Y.P1	0.820	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P2	0.741	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P3	0.717	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P4	0.781	0.3610	Valid
Pertanyaan Y.P5	0.578	0.3610	Valid

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan semua variabel, bahwa perhitungan rhitung semua lebih besar yaitu  $df = (n-2)$  yaitu,  $30-2 = 28$  dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,3610 dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,764	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti , 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X1), variabel Karakteristik Individu (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

### Analaisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>13.151</b>	2.674		.430	.669
	X1	<b>.306</b>	.113	.362	2.704	.000
	X2	<b>.269</b>	.117	.285	2.309	.000
	X3	<b>.313</b>	.145	.283	2.158	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Dari tabel diatas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 13.151 + 0.306X_1 + 0.269X_2 + 0.313X_3 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 13.151

Jika variabel Kompensasi, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 13,151.

2. Koefisien Kompensasi  $X_1$

- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,306. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk Kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 30,6%.
3. Koefisien Karakteristik Individu  $X_2$   
 Nilai koefisien Karakteristik Individu menunjukkan angka sebesar 0,269. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk Karakteristik Individu akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 26,9%.
  4. Koefisien Lingkungan Kerja  $X_3$   
 Nilai koefisien Lingkungan Kerja menunjukkan angka sebesar 0,313. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk Lingkungan Kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 31,3%.

## **Pembahasan**

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
 Terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan  $t_{hitung} (2,704) > (1,682)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi Kompensasi maka akan tinggi Kinerja Karyawan. Kemudian diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Suwanto (2016:219), “Kompensasi Merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan utama seorang karyawan untuk bekerja”. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan dan mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurul, Ikhsan & Peggy (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan  
 Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,309 > t_{tabel} 1,682$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Aktarina (2015:45) “Karakteristik Individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Lendra & Puspitawati (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat karakteristik individu dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,158 > t$  tabel  $1,682$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan Menurut Suyanto (2013:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan & Fenny (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji-F secara simultan yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,706$  dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $2,85$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $20,706 > 2,85$ ) artinya

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah. Hasil uji koefisien determinan diketahui nilai dari R square sebesar  $0,614$  atau  $61,4\%$  hal ini menyatakan bahwa variable Kompensasi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar  $61,4\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui  $t$ -hitung  $2,704$  lebih besar dari  $t$ -tabel  $1,682$  yang berarti Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui  $t$ -hitung  $2,309$  lebih besar dari  $t$ -tabel  $1,682$  yang berarti Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial diketahui  $t$ -hitung  $2,158$  lebih besar dari  $t$ -tabel  $1,682$  yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan diketahui nilai  $F$  hitung  $20,706$  lebih besar dari  $F$  tabel  $2,85$ , yang berarti Kompensasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Cabang Sei Rampah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ade Irma Suryani Lubis, Akman Daulay, M. U. M. P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Karakteristik Individu Terhadap TQM*. 1(2), 19–23.
- Aoliso, L., & Lao, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Apriyana Lestari, L. L. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Tabungan Negara ( Persero ) TBK Kantor Cabang Bangkalan*
- Ardani, L. T., Studi, P., Geografi, P., & Mangkurat, U. L. (2021). *Perilaku Individu Dalam Organisasi ( Individu , Kelompok , dan*. <https://Ppjp.Ulm.Ac.Id/Journal/Index.Php/Jpg>, 1–13.
- Enny Radjab, M. AB & Andil Jam'an, SE., M. S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Book, 145,
- Erwin Mardalena. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management*. . *Bisnis*, 4(1), 88–100.
- Frimayasa, A. (2021). *Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD)*. *Journal of research in Business, Economics and Education*, 3(1), 1716–1730. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Ghozali, Imam (2013) *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ilmiah, J., Global, I., Studi, P., Informasi, S., Global, S., Mdp, I., No, R., & Pos, P. K. (2017). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja*. 8(1).
- Magito, M. (2020). *The Effect of Compensation and Work Environment To Employee Performance of Pt Ass. Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.513>
- Mulyani, K. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT . Indofood CBP Sukses Makmur tbk Cabang Medan*. 05(04), 15195–15200.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Susanto, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BANK Sumut Cabang Kooordiantor Medan*.
- Vanesha, F., Wardhana, A., Bisnis, P. A., Telkom, U., & Karyawan, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Sate Taichan “ Goreng ” Cab . Jakarta )*