
Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi

Ni Kadek Ayu Puspayanti⁽¹⁾

Gusti Alit Saputra⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

^{(1),(2),(3)} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: ayu04801@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is influenced by several factors, namely organizational communication, financial compensation and the physical work environment. The formulation of the problem and the purpose of this study is how and to determine the effect of organizational communication, financial compensation and the physical work environment on employee performance. This study was conducted at PT. Citra Warna Jaya Abadi towards 43 respondents as the sample. The data in this study were collected by questionnaire, interview, and observation methods. The data collected then analyzed using validity and reliability test, classical assumptions test, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of this study showed that organizational communication, financial compensation, and physical work environment partially and simultaneously have a significant and positive effect towards employee performance. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 61.4%. Suggestions that can be given by researchers are that employees of PT. Citra Warna Jaya Abadi are expected to always listen carefully to the messages conveyed by the leader properly, and ask the leader if they do not understand the message or directions from the leader, PT. Citra Warna Jaya Abadi are expected to always provide a salary in accordance with the applicable UMR, increase the number of air conditioners or fans and provide bonuses or incentives to employees who are able to achieve the target.

Keywords : *Organizational Communication; Financial Compensation; Physical Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, serta kompensasi finansial. Rumusan permasalahan serta tujuan penelitian ini ialah bagaimanakah serta guna mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, kompensasi finansial, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi dengan melibatkan 43 responden sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, serta pengamatan. Data yang terhimpun lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda. Temuan penelitian menemukan bahwasanya komunikasi organisasi, kompensasi finansial, serta lingkungan kerja secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Variabel bebas dalam penelitian ini memengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,4%. Peneliti menyarankan untuk karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi diharapkan

selalu mendengarkan dengan baik pesan yang sampaikan pemimpin dengan baik, dan bertanya kepada pemimpin apabila belum paham dengan pesan atau arahan dari pemimpin, PT.Citra Warna Jaya Abadi diharapkan selalu memberikan gaji sesuai dengan UMR yang berlaku, menambah jumlah AC atau kipas angin dan memberikan insentif/bonus kepada karyawan yang berhasil meraih target.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

SDM sangatlah esensial perannya untuk mengimplementasikan beragam fungsi pada sebuah perusahaan, misalnya turut membantu dalam proses perencanaan, pengimplementasian, hingga pengendalian aktivitas operasional sehingga bisa dikatakan bahwasanya sumber daya manusia termasuk aset perusahaan yang paling berharga. Kesuksesan perusahaan dalam mengimplementasikan fungsi serta tugasnya tentunya sangatlah erat kaitannya dengan sumber daya manusianya. Penilaian terhadap kinerja karyawan bisa dilakukan melalui kuantitas serta kualitas capaian pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu yang sudah ditentukan perusahaan.

Moehariono (2014:120) berpendapat bahwasanya kinerja adalah gambaran terkait tingkatan capaian pengimplementasian atau program kegiatan ataupun kebijakan guna mencapai visi, sasaran, misi, serta tujuan organisasi yang ditunjukkan dalam perencanaan strategis sebuah organisasi. Prestasi ataupun kinerja ialah capaian hasil kerja yang diraih seorang pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam menuntaskan tugas yang diberikan padanya berdasarkan tanggung jawab yang diembannya (Tahir dkk, 2019). Kinerja ialah tingkah laku *riil* yang direpresentasikan seluruh individu sebagai prestasi kerja yang berhasil dicapai seorang karyawan berdasarkan peranannya pada institusi yang menaunginya (Harahap dan Tirtayasa, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial. Komunikasi organisasi bisa memengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan melalui pengawasan yang bagus, yakni ketika supervisor mampu memberikan bantuan teknik, mengarahkan, serta menjalin komunikasi secara positif dengan karyawan. Pemahaman mengenai organisasi tentunya memerlukan pemahaman yang komprehensif mengenai hal-hal yang hendaknya diimplementasikan selama kegiatan operasional perusahaan. Komunikasi organisasi memegang makna yang esensial untuk menyampaikan pesan pada ruang lingkup organisasi. Mulyana (2013:33) menyatakan bahwasanya komunikasi organisasi ialah sebuah interpretasi serta pertunjukan pesan yang dilakukan oleh unit-unit komunikasi yang menjadi unit kerja sebuah perusahaan/organisasi. Komunikasi organisasi berperan dalam menyampaikan informasi yang mengakibatkan para karyawan akhirnya menerima

informasi tersebut. Bilamana seluruh karyawan memahami informasi yang sudah disebarakan, maka mereka akan mampu melakukan pengembangan terhadap pemikiran mereka untuk menuntaskan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Tentunya, seluruh karyawan memiliki tuntutan supaya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan semaksimal mungkin. Hal tersebut akan termanifestasikan melalui baik maupun buruknya kinerja/kualitas kerja karyawan (Aswina dan Yusuf, 2020).

Temuan Islami, dkk (2021), Azwina dan Yusuf (2020), dan Nazaya (2018) menyatakan bahwasanya komunikasi organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Maknanya, tingginya jalinan komunikasi pada lingkungan pekerjaan nantinya diiringi pula dengan tingginya kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan temuan Syukur (2019) yang menemukan bahwasanya komunikasi organisasi memengaruhi kinerja secara negatif.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lainnya, yakni kompensasi finansial. Kompensasi menurut Paramitadewi (2017) ialah salah satu yang menjadi tujuan mengapa individu memiliki kemauan untuk bekerja, yakni karena mereka memiliki keinginan untuk memperoleh kompensasi dalam bentuk gaji yang besarnya dinilai sepadan dengan yang diinginkannya. Kompensasi ialah seluruh penghargaan yang diperoleh karyawan dari perusahaan di mana penghargaan tersebut adalah manifestasi dari pembalasan jasa yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi berupa gaji serta yang berwujud finansial akan sangat dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih karirnya, sebab tentunya, seorang individu akan bekerja dengan tujuan utama untuk mendapatkan gaji (Rostiana dan Iskandar, 2020). Imbalan/kompensasi, mengacu pada Dzirrusyidi, dkk (2017) ialah segala hal yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja yang telah dilakukannya. Temuan Paramitadewi (2017), Wairooy (2017), Rostiana dan Iskandar (2020) menunjukkan bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal tersebut bertentangan dengan temuan Mundakir dan Zainuri (2018) yang menemukan bahwasanya kompensasi tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Priyono, dkk. (2018) lingkungan kerja ialah semua hal yang terletak pada sekitar pegawai yang bisa memberikan pengaruh pada mereka selama menunaikan pekerjaan yang diembannya. Lingkungan kerja bisa meningkatkan konsentrasi serta kenyamanan karyawan, di mana tentunya peningkatan terhadap kedua hal tersebut akan turut meningkatkan kinerja karyawan. Tidak memadai serta kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan akan dapat menimbulkan penurunan kinerja sehingga tentunya bisa memberikan dampak negatif untuk perusahaan. Santika dan Antari (2020) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja yang positif

ialah lingkungan yang bersih, terang, aman, tidak bising, tenang, serta terbebas dari gangguan maupun ancaman yang berpotensi memberikan hambatan terhadap kinerja pegawai. Santika dan Antari (2020) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi: 1) Lingkungan non-fisik, yakni seluruh situasi yang berkorelasi dengan relasi kerja, misalnya relasi yang terjalin dengan bawahan, kolega, serta atasan, dan 2) Lingkungan fisik, yakni semua kondisi fisik yang berada pada sekitar lokasi kerja dan secara langsung ataupun tidak dapat memengaruhi pegawai.

Temuan Cintia dan Gilang (2016), Priyono, dkk (2018), dan Cindy, dkk (2020) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif, maknanya, baiknya lingkungan fisik akan mampu membuat semangat kerja meningkat sehingga jalinan relasi kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Citra Warna Jaya Abadi merupakan distributor cat di Bali yang menyediakan berbagai kebutuhan cat. PT. Citra Warna Jaya Abadi beralamat di di Jalan Teuku Umar Barat No 343, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kab. Badung. PT. Citra Warna Jaya Abadi memiliki beragam produk berkualitas yang harganya bersaing. Adanya banyak pesaing yang juga bergerak dalam distributor cat di Bali dapat menjadi faktor yang mempengaruhi menurunnya penjualan. Selain harga yang kompetitif dan macam produk yang berkualitas, perusahaan tentunya juga memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sebab itulah, diperlukan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada Tahun 2020 terdapat penurunan kinerja karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahunnya memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan, serta sebagai sarana evaluasi karyawan dan pertimbangan pemberian pelatihan karyawan. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada beberapa indikator pengukuran yang digunakan yaitu kualitas karyawan, kuantitas penyelesaian tugas, kehadiran, dan hubungan antar karyawan. penurunan penilaian kinerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya komunikasi organisasi yang dimiliki tidak terjalin dengan baik. Ketidaksihinggaan kompensasi finansial yang diberikan dikarenakan PT. Citra Warna Jaya Abadi masih menggunakan target pencapaian sebagai dasar pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, selain itu juga mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Karyawan tidak mempunyai ruang gerak yang baik diruangan kerja, sehingga terbatasnya ruang gerak dan tidak dapat memberikan kenyamanan, suhu udara yang kurang sejuk sehingga muncul rasa tidak nyaman dalam menghadapi pekerjaan, keamanan di tempat parkir dan juga di loker kurang mendapat pengawasan petugas penjaga, yang membuat karyawan merasa

kurang nyaman terutama karyawan perempuan. Berdasarkan pemaparan di atas akan diuji kembali Pengaruh Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Citra Warna Jaya Abadi.

Untuk bisa meraih tujuan perusahaan, kinerja karyawan sangatlah esensial dan tentunya, beragam kegiatan hendaknya dilaksanakan perusahaan dalam rangka memicu peningkatan kinerja para karyawan (Vidianingtyas & Putri, 2014). Sutrisno (2016) menyebutkan bahwasanya kinerja ialah hasil usaha seorang individu yang dinilai berdasarkan karakteristik personal beserta persepsinya akan peranannya pada sebuah pekerjaan.

Komunikasi organisasi ialah tingkah laku/sikap sekumpulan organisasi yang terlaksana, dalam bentuk transaksi, serta memberikan makna mengenai apa yang terjadi atau hendak dilaksanakan (Syukur, dkk., 2019). Adapun komunikasi organisasi menurut Mulyana (2013: 33) ialah sebuah penampilan serta interpretasi pesan antara unit komunikasi yang menjadi bagian organisasi. Komunikasi organisasi menjadi suatu tingkah laku keorganisasian yang meliputi pendistribusian pesan di dalamnya, serta menjadi aspek yang mengkorelasikan informasi antarindividu yang terpadu pada organisasi mengenai seluruh kegiatan yang dilaksanakan (Aswina dan Yusuf, 2020).

Nurcahyo (2015) menyatakan bahwasanya kompensasi ialah segala hal yang didapatkan pegawai sebagai manifestasi dari pembalasan jasa atas kinerjanya yang selaras dengan ekspektasi karyawan guna pemenuhan kebutuhan terhadap kepuasan atas prestasi yang sudah dicapainya dan sepadan dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Adapun kompensasi menurut Hasibuan (dalam Badriyah, 2017) ialah seluruh pendapatan yang bisa termanifestasikan dalam barang langsung/tidak serta uang yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas kinerja yang sudah mereka berikan untuk perusahaan.

Lingkungan kerja, mengacu pada Sedarmayanti (2013:23) dalam Lestary dan Harmon (2017) ialah sebuah lokasi yang memiliki beberapa kelompok yang mempunyai beragam fasilitas penunjang guna meraih tujuan perusahaan berdasarkan misi serta visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja fisik merupakan semua situasi fisik pada sekitar lokasi kerja di mana lingkungan tersebut secara langsung maupun tidak bisa memengaruhi karyawan (Santika dan Antari, 2020).

Penelitian-penelitian terdahulu (Islami dkk, 2021; Azwina & Yusuf, 2020; Nazaya, 2018) menunjukkan bahwasanya komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Maknanya, tingginya komunikasi yang terjalin pada lingkungan pekerjaan akan diiringi pula dengan tingginya kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang diusulkan ialah : H₁: Komunikasi

organisasi diduga memengaruhi kinerja pegawai PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan.

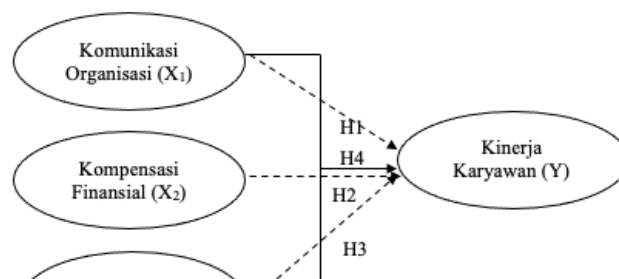
Temuan terdahulu (Paramitadewi, 2017; Wairoy, 2017; Szirrusydi dkk, 2017; Oktaria & Nugraheni, 2017) menemukan bahwasanya kompensasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Maknanya, pemberian kompensasi yang tinggi pada karyawan akan diiringi juga dengan tingginya disiplin kerja mereka. Mengacu pada pemaparan tersebut, hipotesis penelitian yang diusulkan ialah : H₂: Kompensasi finansial diduga memengaruhi kinerja pegawai PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan.

Temuan Cintia dan Gilang (2016), Cindy, dkk. (2020), Ihsan, dkk. (2018) Priyono, dkk. (2018), Tyas dan Sunuharyo (2018), menemukan bahwasanya lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Mengacu pada pemaparan tersebut, hipotesis penelitian yang diusulkan ialah : H₃: Lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan.

Temuan Shinta dan Siagian (2020) menemukan bahwasanya komunikasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan. Dzirrusydi dkk (2017) menemukan bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Adapun Cindy dkk (2020) menemukan bahwasanya lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Mengacu pada pemaparan tersebut, hipotesis penelitian yang diusulkan ialah : H₄: Komunikasi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan kerja fisik diduga memengaruhi kinerja pegawai PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan.

Metode Penelitian

Desain asosiatif digunakan dalam penelitian ini, yakni menjawab pertanyaan yang sifatnya mengacu pada relasi dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017). Peneliti mendistribusikan kuesioner pada responden yang nantinya akan dilakukan pengukuran terhadap jawaban responden yang menjadi data menggunakan skala Liker 1-5 di mana hal tersebutlah yang nantinya dijadikan dasar oleh peneliti. Adapun kerangka berpikir penelitian ini ialah:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

Semua karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi sebanyak 43 orang dilibatkan menjadi populasi serta sampel penelitian, sebab teknik sampling jenuh digunakan di mana peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Sampling tersebut dipilih bilamana besaran populasi kurang dari 100.

Analisis regresi berganda dilakukan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis melalui rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

B_{1-3} = Koefisien regresi

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komunikasi Organisasi

X_2 = Kompensasi Finansial

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

e = *error*

Dalam menguji hipotesis, peneliti akan menggunakan 3 uji yakni: 1) Uji statistik t guna mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana peneliti akan mengkomparasikan hasilnya dengan tingkat signifikansi yakni 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016); 2) Uji statistik F guna mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana skor F hitung yang lebih tinggi dari 4 pada probabilitas 0,05 bisa diinterpretasikan bahwasanya variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara bersamaan; dan 3) Uji koefisien determinasi (R^2) guna melakukan pengukuran terhadap seberapa besar variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Skor koefisien determinasi berada pada rentang angka 0-1, di mana semakin kecil skornya menunjukkan semakin terbatasnya variabel bebas dalam menjabarkan variabel terikat (Ghozali, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

Mengacu pada sajian tabel, diketahui bahwasanya semua variabel menunjukkan skor korelasi di atas 0,30 dengan koefisien alpha di atas 0,6 di mana temuan tersebut bisa diinterpretasikan bahwasanya instrumen adalah valid serta reliabel di mana hal tersebut berarti instrumen bisa dipergunakan untuk mengambil data penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas		Reabilitas
	Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
Komunikasi organisasi (X ₁) X _{1.1} s.d X _{1.5}	0,769; 0,868; 0,929; 0,903; 0,898	0,000	0,923
Kompensasi Finansial (X ₂) X _{2.1} s.d X _{2.4}	0,886; 0,895; 0,719; 0,869	0,000	0,864
Lingkungan kerja fisik (X ₃) X _{3.1} s.d X _{3.7}	0,911; 0,868; 0,851; 0,857; 0,924; 0,856; 0,880	0,000	0,949
Kinerja karyawan (Y) Y.1 s.d Y.4	0,761; 0,844; 0,856; 0,847	0,000	0,845

Sumber: Data diolah, (2022)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolinearitas		Heterokedastisitas (Sig)
		Tolerance	VIF	
X1	0.200	.611	1.637	.949
X2		.720	1.389	.860
X3		.500	1.999	.824

Sumber: Data diolah, (2022)

Pada pengujian normalitas, peneliti akan mengkomparasikan skor signifikansi yang diperoleh dengan skor *alphadi* mana data dinilai telah normal distribusinya bilamana skor sig > 0,05. Sajian tabel di atas menunjukkan bahwasanya skor signifikansi dari *unstandardized residual* adalah 0,2000 (>0,05) sehingga artinya data telah normal distribusinya.

Data penelitian dinyatakan bebas dari multikolinearitas bilamana skor VIF < 10 serta skor *tolerance* > 0,1. Sajian tabel merepresentasikan bahwasanya seluruh variabel menunjukkan skor VIF < 10 serta *tolerance* > 0,1 yang berarti, tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas.

Adapun uji Glesjer digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas, di mana hasilnya menunjukkan bahwasanya seluruh variabel bebas memiliki $\text{sig} > 0,05$ yang berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.719	1.530		1.123	.268
Komunikasi organisasi	.296	.088	.410	3.344	.002
Kompensasi finansial	.270	.110	.276	2.446	.019
Lingkungan kerja fisik	.149	.070	.291	2.145	.038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, (2022)

Persamaan yang bisa dirumuskan berdasarkan *output* SPSS adalah:

$$Y = 1,719 + 0,296X_1 + 0,270X_2 + 0,149X_3 + e$$

Hasil temuan SPSS menunjukkan skor 0,614 untuk skor Adjusted R Square, maknanya, 61,4% variasi kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh variasi ketiga variabel bebas penelitian yakni komunikasi organisasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik. Adapun sisanya yakni 38,6% (100% - 61,4%) dijabarkan oleh penyebab lainnya di luar model penelitian seperti motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan. Megacau pada temuan pada Uji Anova / *F-Test* didapatkan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan skor F_{hitung} 23,270 yang artinya, secara simultan variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

Temuan uji t menunjukkan bahwasanya komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan ($t_{hitung} = 3,344 > t_{tabel} = 2,022$; $\text{sig} 0,002 < 0,05$) artinya hipotesis pertama diterima. Secara parsial, komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, maknanya meningkatnya komunikasi organisasi juga akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan. Bilamana komunikasi organisasi yang terjalin di PT. Citra Warna Jaya Abadi semakin baik, maka kinerja merekapun akan turut meningkat. Temuan ini menguatkan temuan Nazaya (2018), Azwina dan Yusuf (2020), dan Islami dkk (2021) yang menyatakan bahwasanya komunikasi organisasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan.

Temuan uji t menemukan bahwasanya kompensasi finansial memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan ($t_{hitung} = 2,446 > t_{tabel} = 2,022$; $\text{sig} 0,019 < 0,05$) sehingga hipotesis kedua diterima. Secara parsial, kompensasi finansial memengaruhi kinerja pegawai

secara positif signifikan, maknanya meningkatnya kompensasi finansial juga akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan. Bilamana kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Citra Warna Jaya Abadi semakin baik, maka kinerja mereka pun akan turut meningkat. Temuan ini menguatkan temuan Wairooy (2017), Oktaria dan Nugraheni (2017), dan Dzirusydi dkk (2017) yang menyatakan bahwasanya kompensasi finansial memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan.

Temuan uji t menemukan bahwasanya lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 2,022$; $sig\ 0,038 < 0,05$) artinya hipotesis ketiga diterima. Secara parsial, lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, maknanya meningkatnya lingkungan kerja fisik juga akan diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan. Bilamana lingkungan kerja fisik karyawan di PT. Citra Warna Jaya Abadi semakin baik, maka kinerja mereka pun akan turut meningkat. Temuan ini menguatkan temuan Priyono dkk (2018), Cindy dkk (2020), Cintia dan Gilang (2016), Ihsan dkk (2018), dan Tyas dan Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Simpulan

Mengacu pada temuan penelitian, peneliti berkesimpulan bahwasanya: 1) komunikasi organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan; 2) kompensasi finansial secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan; 3) lingkungan kerja fisik secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan; serta 4) komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, serta kompensasi finansial secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai PT. Citra Warna Jaya Abadi secara positif dan signifikan.

Mengacu pada temuan penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Citra Warna Jaya Abadi, beberapa saran yang dapat diberikan peneliti antara lain karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi diharapkan selalu mendengarkan dengan baik pesan yang disampaikan pemimpin dengan baik, dan bertanya kepada pemimpin apabila belum paham dengan pesan atau arahan dari pemimpin. PT. Citra Warna Jaya Abadi diharapkan untuk memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja dan selalu menjadikan aturan Upah Minimum Regional yang berlaku sebagai acuan. PT. Citra Warna Jaya Abadi diharapkan dapat menambah jumlah AC atau kipas angin, agar nantinya suhu ruangan menjadi sejuk dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Peneliti selanjutnya hendaknya bisa melakukan pengkajian serta penelitian yang lebih komprehensif terkait faktor lainnya yang masih belum dikaji pada penelitian ini dan diguna bisa memengaruhi kinerja

karyawan supaya ke depannya diharapkan bisa diketahui kebijakan-kebijakan yang bisa diambil oleh PT.Citra Warna Jaya Abadi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti variabel motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. Perspektif: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84-90.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. (2010). *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Gibson, J. L. I., & John, M. (2012). *Organization Behavior Structure Processes*. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Joseph, A. D. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang selatan: Karisma Publisng Group.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Maulana, A. F. (2017). *Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Potong buah PT. Socfindo* (Doctoral dissertation).
- Moeheriono, P. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musafir, M. (2013). Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 111371.
- Nurchahyo, R. J. (2015). keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit “dwi jaya”. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 6(2), 489957.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439-448.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.

-
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol*, 39(2).
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana prenada media group, 41.
- Tahir, R., Rudiyanto, A. P., Amiruddin, D., & Rosita, T. (2019). Employee Competencies and Compensation Strategies as Company's Strategic Effort to Escalate Employee Performance. *Int. J. Recent Technol. Eng*, 8(3), 7200-7208.