

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon**

**Muhammad Athallah Al Ghifary<sup>1</sup>, Dadan Ahmad Fadili<sup>2</sup>**  
**Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang**  
[muhammad.athallah18107@student.unsika.ac.id](mailto:muhammad.athallah18107@student.unsika.ac.id), [dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id](mailto:dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id)

### **ABSTRACT.**

*This research was conducted with the aim of knowing how much influence compensation and the work environment have on the performance of employees of the Cirebon City Drinking Water Company. This research method uses quantitative methods with descriptive verification. The data collection technique used in this study is primary data obtained through questionnaires. The population of this study was 188 permanent employees of Perumda Air Drinking Tirta Giri Nata City of Cirebon. This study uses a saturated sampling technique so that the number of samples is the same as the population, namely 188. This study uses path analysis to determine how much influence compensation and work environment have on employee performance. Compensation significance value is  $(0.000) < (0.05)$  and work environment  $(0.000) < (0.05)$ , compensation and work environment variables have a significant positive effect on employee performance..*

**Keywords: Compensation Work Environment; Employees Performance**

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang berjumlah 188 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampelnya berjumlah sama dengan populasi yaitu 188. Penelitian ini menggunakan path analysis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi kompensasi sebesar  $(0.000) < (0.05)$  dan lingkungan kerja  $(0.000) < (0.05)$ , variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai**

### **PENDAHULUAN**

Pemerintah bertanggung jawab dalam memenuhi berbagai macam kebutuhan dasar masyarakat Indonesia baik berupa sandang, pangan dan papan. Agar masyarakat Indonesia mampu mengakomodasi seluruh kebutuhan pokok tersebut pemerintah Indonesia mengatur Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang membantu masyarakat Indonesia khususnya tenaga kerja dalam

memenuhi kebutuhannya dan mensejahterakan dirinya dengan bantuan pemerintah negara.

Dalam menjalankan tugasnya untuk mensejahterakan rakyat, negara perlu mengontrol beberapa aspek vital yang dibutuhkan oleh masyarakatnya. Contohnya listrik, air, bahan bakar, dan lain-lain. Negara memiliki perusahaan yang dibuat sebagai pelaku monopoli di sektor-sektor tersebut dengan harapan apabila terjadi masalah maka objek-objek vital tersebut masih bisa dikendalikan. Indonesia memiliki dua jenis perusahaan yang dimiliki oleh pihak non swasta, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BUMD lebih terfokus dalam melayani daerah tertentu saja dan ukuran organisasinya tidak terlalu besar. Kota Cirebon memiliki beberapa buah BUMD dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. BUMD milik pemerintah Kota Cirebon**

NO	Nama Instansi	Alamat
1	Perumda Air Minum Tirta Giri Kota Cirebon	Jl. Tuparev No. 25
2	PD Pasar Berintan Kota Cirebon	Jl. Kesambi No. 63
3	PD BPR Pasar Kota Cirebon	Jl. Talang No. 43
4	PD Farmasi Ciremai Cirebon	Jl. Siliwangi No. 171
5	PD Pembangunan	Jl. Siliwangi No. 13

Sumber: [bumdasetbangsa.wordpress.com](http://bumdasetbangsa.wordpress.com)

Terkenal sebagai kota besar di timur Jawa Barat yang memiliki industri perikanan dan manufaktur yang cukup besar tentu saja membuat kebutuhan esensial masyarakatnya juga besar. Salah satu, kebutuhan esensial yang dibutuhkan dan kritis untuk keberlangsungan hidup merupakan air bersih. Maka dari itu, pemerintah Kota Cirebon mengembangkan badan usaha khusus yang milik Kota Cirebon yang bertugas menyediakan air bersih bagi masyarakat Kota Cirebon yang bernama Perumda Air Minum Tirta Giri Kota Cirebon. Perumda Air Minum Tirta Giri Kota Cirebon didirikan pada jaman kolonial hindia belanda yaitu tepatnya pada tahun 1890 oleh pemerintahan kolonial Hindia Belanda yang bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan air minum dari sendang Cirebon yang diekspansi pada tahun 1937 dimana pemerintah Hindia Belanda memperluas proyek mereka dengan menambah mata air Cipaniis sebagai salah satu suplai air bersih ke Kota Cirebon. (Sumber: [pdamkotacirebon.co.id/sejarah](http://pdamkotacirebon.co.id/sejarah))

Perumda Air Minum Kota Cirebon membagi pelanggannya menjadi 4 kelompok untuk mempermudah pendataan jumlah penjualan dan juga langganan air bersih, berikut adalah kategori konsumen menurut kelompok yang ditetapkan oleh Perumda Air Minum Kota Cirebon.

1. Kelompok 1: Terdiri dari kelompok sosial khusus dan umum.

2. Kelompok 2: Terdiri dari pelanggan perumahan baik permanen dan semi permanen serta industri dan niaga dalam skala kecil.
3. Kelompok 3: Terdiri dari pelanggan yang berupa kantor instansi pemerintah, rumah sakit dan juga industri berskala sedang dan besar.
4. Kelompok 4 (Khusus): Terdiri dari pelanggan diluar Kota Cirebon, pancuran umum, pelabuhan dan tanki sosial.

Berikut adalah data jumlah penjualan berdasarkan kelompok pelanggan dalam 3 tahun terakhir.

**Tabel 2. Jumlah Penjualan Air dalam 3 Tahun Terakhir**

Tahun	Penjualan air				Total	Target Penjualan
	Kelompok 1	Kelompok 2	Kelompok 3	Kelompok 4		
2019	421,906 M <sup>3</sup>	4,199,867 M <sup>3</sup>	10,111,429 M <sup>3</sup>	504,812 M <sup>3</sup>	15,238,014 M <sup>3</sup>	25.200.000 M <sup>3</sup>
2020	287,901 M <sup>3</sup>	4,330,227 M <sup>3</sup>	5,719,251 M <sup>3</sup>	272,981 M <sup>3</sup>	11,610,360 M <sup>3</sup>	25.200.000 M <sup>3</sup>
2021	336,661 M <sup>3</sup>	4,316,071 M <sup>3</sup>	8,791,626 M <sup>3</sup>	395,038 M <sup>3</sup>	13,839,396 M <sup>3</sup>	25.200.000 M <sup>3</sup>

Sumber: Bagian Administrasi Perumda Air Minum Kota Cirebon, Diolah 2022

Dari data diatas, penjualan air di Kota Cirebon selama tahun tiga tahun mengalami penurunan dan kenaikan. Penurunan penjualan yang sangat drastis terjadi pada tahun 2020 dengan total penjualan sebesar 11,610,360 M<sup>3</sup> yang diakibatkan oleh pandemi, lebih rendah dibandingkan pada tahun sebelumnya yang mencapai 15,238,014 M<sup>3</sup>. Pada tahun 2021 terjadi kenaikan jumlah penjualan dengan total 13,839,396 M<sup>3</sup> yang menunjukkan pemulihan sektor industri dari pandemi sehingga kelompok pelanggan 3 yang terdiri dari berbagai sektor industri mampu meningkatkan pembelian air bersih dari Perumda Air Minum Kota Cirebon. Data tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon belum mampu meningkatkan penjualan air pasca pandemi menjadi normal kembali pra pandemi Covid-19.

Perumda Air Minum Kota Cirebon bergerak dalam bidang jasa yang esensial dalam memfasilitasi publik Kota Cirebon agar memiliki akses air bersih sehingga pelayanannya sangat penting terhadap kebutuhan orang banyak. Maka dari itu pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon perlu memiliki kinerja yang baik sehingga tugas-tugas mereka bisa berjalan dengan baik. Namun dari data absensi pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon menunjukkan bahwa kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota

Cirebon belum optimal. Berikut merupakan data absensi pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon selama tahun 2021.

**Tabel 1. Absensi Pegawai Tahun 2021**

No.	Bulan	Hari Kerja	Cuti	Sakit/Ijin
1	Januari	20	58	2
2	Februari	19	58	-
3	Maret	22	38	4
4	April	21	2	2
5	Mei	19	3	1
6	Juni	21	9	2
7	Juli	21	32	16
8	Agustus	19	44	-
9	September	22	30	2
10	Oktober	19	2	9
11	November	22	32	-
12	Desember	18	38	-
Jumlah		243	346	38

Sumber: Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Kota Cirebon, Diolah 2022

Pada Tabel di atas dapat dilihat absensi pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon pada tahun 2021 cenderung tinggi dengan jumlah 346 kali cuti dengan bulan Januari dan februari yang tertinggi mencapai 58 pegawai kemudian diikuti oleh bulan agustus dengan 44 pegawai. Dalam tabel tersebut juga menunjukkan jumlah pegawai yang ijin dan sakit sehingga tidak dapat hadir ke kantor dengan total 38. Tidak hadirnya seorang pegawai dapat berdampak pada terganggunya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari data empiris diatas, ditemukan fenomena bahwa kinerja Pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon selama tahun 2021 belum cukup optimal. Hal ini dibuktikan dari tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir dalam bulan-bulan tertentu, jumlah penjualan air yang relatif rendah di daerah tertentu yang menjadi salah satu indikator kualitas kinerja pegawainya.

Menurut (Kasmir, 2016) hal hal yang mempengaruhi kinerja baik berupa hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti hanya mengambil 2 faktor yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Syukri et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Cirebon” untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga perusahaan mampu mengenali lebih lanjut kinerja pegawainya serta penyebab dari inkonsistensi kinerja pegawai mereka serta berkembang agar kinerja pegawai mereka menjadi lebih baik lagi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Analisis rentang skala pada pendekatan deskriptif ini menggunakan skala likert. Untuk pendekatan verifikatif menggunakan analisis jalur menggunakan perangkat lunak SPSS dan Microsoft Excel. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yang merupakan pegawai tetap Perumda Air Minum Kota Cirebon yang berjumlah 188 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 188 orang dengan penyebaran angket kuesioner melalui google form.

### **Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2022) kompensasi merupakan seluruh pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas imbalan dari jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seorang pekerja, dan lingkungan sekitar seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

### Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Robbins dalam Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Terdapat korelasi antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja.
2. H2: Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
3. H3: Terdapat pengaruh simultan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik yang ada pada (tabel 1) memperlihatkan responden yang berjumlah 50 orang yaitu 20 (40%) laki-laki dan 30 (60%) perempuan. Dalam penelitian ini pegawainya didominasi pegawai yang berusia 31-40 (52%). Untuk pendidikan terakhir mereka pun didominasi yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana 27 (54%) dan juga lama bekerja yang banyak adalah mereka yang bekerja 11- 25 (54%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	143	76%
	Perempuan	45	24%
Usia	20-30 Tahun	76	40,4%
	31-40 Tahun	68	36,1%
	41-50 Tahun	32	17%
	>51 Tahun	12	6,5%
	Pendidikan SMA/SMK/Sederajat	107	56,9%
Terakhir	D1/D2/D3	44	23,4%
	S1/S2/S3	37	19,7%
Lama Bekerja	<5 Tahun	56	29,7%
	5-10 Tahun	92	48,9%

11-15 Tahun	24	12,7%
15-20 Tahun	10	5,3%
>20 Tahun	6	3,4%

Sumber: Data Diolah, 2022

**Pembahasan**

**Tabel 5. Korelasi Variabel Independen  
Correlations**

		Kompensasi	Lingkungan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	188	188
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	188	188

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS,2023

Dari hasil analisis, diperoleh hasil koefisien korelasi diantara variabel bebas dengan nilai sebesar 0,639 atau 63,9%, artinya keduanya memiliki korelasi kuat karena nilai positif dan hubungan positif dan searah menandakan apabila kompensasi meningkat maka lingkungan kerja yang diberikan juga meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh N. Hamdani dan F. Padilah (2018) bahwa kompensasi berkorelasi secara signifikan terhadap lingkungan kerja.

**Tabel 6. Hasil Analisis Data  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,539	,164		9,380	,000
	Kompensasi	,236	,049	,282	4,789	,000
	Lingkungan Kerja	,461	,047	,578	9,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan SPSS,2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung (4,789) > t tabel (1,9728) berdasarkan tabel diatas dengan nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Krysaldi & Pasaribu (2021) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung (9,826) > t tabel (1,9728) berdasarkan tabel diatas dengan nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,915	2	,457	151,653	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,558	185	,003		
	Total	1,472	187			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sebesar 151,653. Atas nilai itu maka dapat diketahui perbandingan nilai Sig. (0.000) <  $\alpha$  (0,05) serta nilai F hitung (151,653) > F tabel (3,04). Berdasarkan perbandingan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Padilah (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, semakin baiknya kompensasi, dan lingkungan kerja yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Saran

1. Bagi Perusahaan

Kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Cirebon telah berada di predikat setuju, namun masih harus ditingkatkan dalam beberapa sektor terutama sektor kompensasi dengan menambahkan insentif atau tunjangan pegawai.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Apabila peneliti selanjutnya tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk meneliti ditempat yang berbeda dengan jumlah sampel yang berbeda agar mendapatkan hasil yang beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, L. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*. Universitas Sanatha Dharma.
- Apriani, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja*. Universitas Sanata Dharma.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Renika Cipta.
- Asmayana. (2018). Asmayana 2018. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6–23.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cetakan ke). CV. Pustaka Setia.
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Hamdani, N. A., & Padilah, F. O. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hamdani, N. A., & Padilah, F. O. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>

- Hasibuan, M. S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April). Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Grasindo.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., Coulter, M. A., & Coulter, M. K. (2014). *Management* (12th Editi). Pearson Educated Limited.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5). In *Refika Aditama* (Vol. 5). Refika Aditama. <http://www.mendeley.com/research/0012619c-d41c-312f-93cc-f6720a21fba7/>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. CV. Alfabeta.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Publishing.
- [www.bumdasetbangsa.wordpress.com](http://www.bumdasetbangsa.wordpress.com)