

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suriatama Mahkota Kencana

Sri Hayati^{1✉}, Pristiyo²

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi berganda, penelitian ini mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan ritel. Berdasarkan data yang diperoleh dari 95 karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi,, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan kompetensi, strategi kompensasi yang adil, serta pelatihan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai strategi optimalisasi sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan bisnis secara keseluruhan.

Kata Kunci: Lingkungna kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

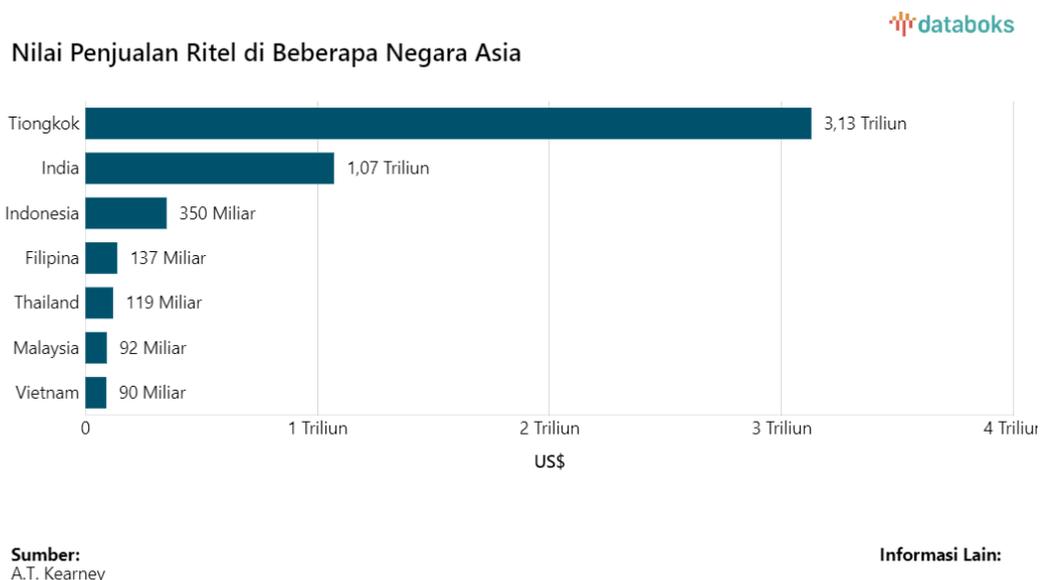
Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, competence, compensation, and training on employee performance at PT. Suriatama Mahkota Kencana. Using quantitative methods and multiple regression analysis, this study examines how these factors affect employee performance in the context of a retail company. Based on data obtained from 95 employees, the results of the study indicate that the independent variables, namely work environment, competence, compensation, positively and significantly affect employee performance. This finding confirms the importance of a conducive work environment, increased competence, fair compensation strategies, and effective training in efforts to improve employee performance. This study contributes to the understanding of human resource optimization strategies that can be used by organizations to increase competitiveness and achieve overall business goals.

Keywords: Work Environment, Competence, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Iklim persaingan di dunia ritel mengharuskan perusahaan terus aktif dan meningkatkan kinerja, baik kinerja dalam berinovasi maupun kinerja internal seperti kinerja karyawan (Primadhianto & Irmawati, 2022). Kinerja karyawan merupakan aspek penting keberhasilan organisasi, karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan bisnis dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan terus berubah saat ini, organisasi terus mencari cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya agar tetap unggul dalam persaingan (Sabuhari et al., 2020). Pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan telah dipelajari secara ekstensif, dengan fokus pada pemahaman bagaimana faktor-faktor ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan hasil kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak empat faktor utama terhadap kinerja karyawan: lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan pelatihan. Faktor-faktor ini sangat penting dalam membentuk pengalaman kerja dan kemampuan karyawan untuk memberikan hasil yang berkualitas tinggi (Parashakti et al., 2020).



Gambar 1. Nilai Penjualan Ritel di Beberapa Negara Asia

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusuf Iis et al., 2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan bidang studi yang memiliki banyak aspek dan dinamis. Memahami interaksi antara faktor fisik, psikologis, dan sosial sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan membina lingkungan kerja yang positif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kompetensi merupakan faktor penting lainnya dalam kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Pengembangan kompetensi sangat penting

bagi karyawan untuk memenuhi tuntutan perannya dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Mulyasari, 2019). Konsep kompetensi telah berkembang selama bertahun-tahun, tidak hanya mencakup keterampilan teknis dan pengetahuan tetapi juga keterampilan interpersonal, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan beradaptasi. Pengembangan kompetensi sering dilihat sebagai investasi strategis, dimana organisasi mendedikasikan sumber daya yang besar untuk program pelatihan dan pengembangan. Program-program ini dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan (Boyatzis dalam Priansa, 2014).

Kompensasi merupakan motivator yang signifikan bagi karyawan, dan dampaknya terhadap kinerja tidak dapat disangkal. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan semangat dan motivasi, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Rambe, 2016).

Di sektor ritel, dimana tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan tingkat keterlibatan karyawan yang berbeda-beda merupakan tantangan yang umum, strategi kompensasi yang efektif dapat berfungsi sebagai pendorong penting untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan talenta. Perusahaan ritel beroperasi di lingkungan yang sangat berpusat pada pelanggan dimana kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kepuasan pelanggan, penjualan, dan pada akhirnya, profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja sangat penting untuk mengembangkan kebijakan yang mendorong angkatan kerja yang termotivasi dan produktif.

Pelatihan merupakan komponen penting dalam pengembangan karyawan, karena pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang mengarah pada peningkatan hasil kinerja (Sumantri et al., 2013). Dalam industri ritel, karyawan sering kali berperan sebagai perwakilan garis depan perusahaan, berinteraksi langsung dengan pelanggan dan memengaruhi keputusan pembelian mereka. Akibatnya, tingkat layanan yang diberikan oleh karyawan ritel dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan dan reputasi merek secara signifikan. Program pelatihan yang efektif dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efisien, mengelola interaksi pelanggan secara profesional, dan beradaptasi dengan lingkungan ritel yang bergerak cepat dan berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Temuan penelitian ini akan memberikan wawasan berharga mengenai dampak lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan informasi bagi strategi bagi organisasi yang ingin mengoptimalkan sumber daya manusianya dan meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis, bersifat deduktif, dan dilandasi teori. Unit analisis dalam penelitian ini berada di level individu, yaitu

konsumen. Jenis data bersifat corss-sectional. Data crossectional merupakan jenis data yang menangkap suatu fenomena pada satu titik waktu (Sugiyono, 2018).

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sujarweni, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suriatama Mahkota 3Kencana. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Ghozali, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Dalam penelitian ini sampel yang mengisi kuesioner adalah sejumlah 95 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sample penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria sehingga menggunakan teknik penyampelan bersasaran. Penyampelan bersasaran merupakan teknik pengambilan sample berdasarkan kriteria tertentu.

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah survei. Tujuan dari survei ini adalah untuk memperoleh data yang sebanding di seluruh himpunan bagian dari sampel yang dipilih sehingga persamaan dan perbedaan dapat ditemukan (Sugiyono, 2018). Metode ini digunakan karena penelitian ini mengumpulkan data dan informasi dari sampel melalui tanggapan responden, di mana dari tanggapan responden tersebut akan diketahui deskripsi, situasi, pengetahuan, dan sikap responden (Sugiyono, 2018).

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

a = Koefisien konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel bebas, meliputi :

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Kompensasi

e = error atau residu

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

HASIL

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap pertanyaan dengan mengukur variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Untuk mengetahui skor setiap item pertanyaan valid atau tidak, ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika hasil r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Apabila hasil r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Item	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,003	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,006	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,009	Valid
Y1.1	0,000	Valid
Y1.2	0,000	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah valid berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Menurut Singarimbun instrumen dikatakan reliabel, jika nilai alpha crobach sama dengan atau di atas 0,7 atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,842	Reliabel
Kompetensi	0,749	Reliabel

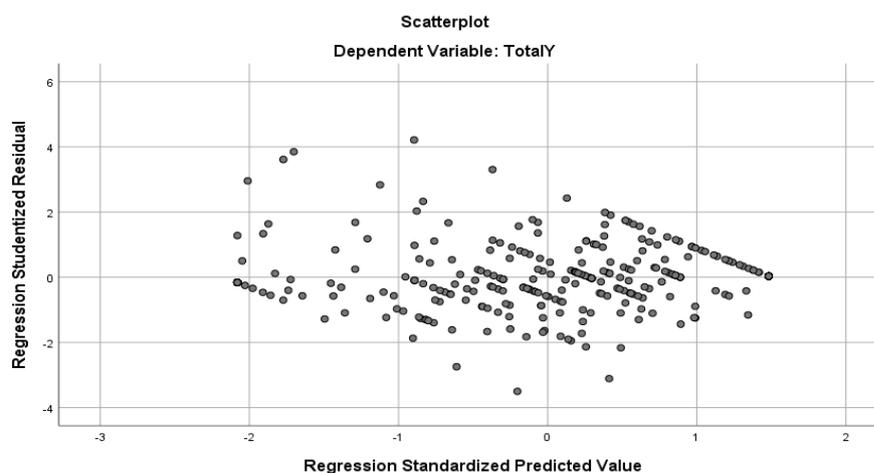
Kompensasi	0,948	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai alpha crobach pada variabel dependen dan independen berada di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Uji pendeteksian heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan metode grafik yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengujian menggunakan metode grafik adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Scatter plot uji heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi dalam analisis regresi ketika dua atau lebih variabel prediktor berkorelasi tinggi, artinya variabel yang satu dapat diprediksi secara linier dari variabel lainnya dengan tingkat akurasi yang tinggi. Situasi ini dapat menyebabkan masalah dalam memperkirakan koefisien prediktor, sehingga menghasilkan hasil yang tidak dapat diandalkan dan tidak stabil (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Uji Asumsi Multikolineritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.534	.469	1.138	.256		
Lingkungan Kerja	.251	.042	6.013	.000	.278	3.598
Kompetensi	.170	.034	4.962	.000	.584	1.713
Kompensasi	.306	.057	5.325	.000	.244	4.098

a. Dependent Variable: total y

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual hasil persamaan regresi. Bila probabilitas hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. Uji Asumsi Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Nilai sig.	Keterangan
2,859	0,194	Menyebar Normal

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.642	.469		1.138	.236
Lingkungan Kerja	.239	.042	.326	6.932	.000
Kompetensi	.158	.034	.186	4.748	.006
Kompensasi	.493	.057	.308	5.384	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Variabel terikat pada regresi ini adalah Minat beli ulang (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Pelatihan (X4). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 0,642 + 0,239X1 + 0,158X2 + 0,493X3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Pelatihan (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel harga (X1) memiliki nilai thitung sebesar 6,932 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung > ttabel (6,932 > 1,655) atau sig. t < 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai thitung sebesar 4,748 dengan signifikansi sebesar 0,006. Karena thitung > ttabel (4,748 > 1,655) atau sig. t < 5% (0,000 < 0,05),

maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai thitung sebesar 5,384 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung > ttabel (5,384 > 1,655) atau sig. t < 5% (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Pelatihan (X4) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap minat beli ulang.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7942.316	3	1739.579	294.210	.000 ^b
	Residual	2923.882	95	7.946		
	Total	9913.197	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Dari output pengujian SPSS diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 294.210 > dari F tabel 2,63 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Pelatihan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.856	.807	2.805

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (Kuesioner) yang diolah, 2024

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square yaitu 0,856 yang artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 85 %, selebihnya yaitu 15 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana

Lingkungan kerja pada industri retail sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja fisik yang dirancang dengan baik, iklim sosial yang positif, praktik manajemen yang efektif, keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen penting yang meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, termasuk faktor-faktor seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu, dan desain ruang kerja, memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Studi terbaru menggarisbawahi bahwa lingkungan fisik yang dirancang dengan baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Misalnya, studi yang dilakukan Ahakwa dkk, (2021) menemukan bahwa pencahayaan yang dioptimalkan dan pengurangan tingkat kebisingan secara signifikan meningkatkan konsentrasi dan efisiensi di lingkungan ritel.

Lingkungan sosial, yang mencakup hubungan dengan rekan kerja dan atasan, juga sama berpengaruhnya. Interaksi interpersonal yang positif dan budaya organisasi yang mendukung menumbuhkan rasa memiliki dan motivasi di antara karyawan. Penelitian Tian, Fonjong, Kongkuah, & Barfi, (2021) menekankan bahwa iklim sosial yang positif dan kerja tim yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja kerja dan mengurangi turnover di industri ritel.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana

Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja dalam industri ritel sangat besar dan beragam, mencakup berbagai atribut termasuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah, kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan kerja tim, yang masing-masing memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, pelanggan, dan pelanggan. kepuasan, dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Penelitian terbaru menggarisbawahi pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dalam membekali karyawan ritel dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efisien dan efektif. Prayogi et al., (2019) menemukan bahwa karyawan yang menjalani program pelatihan rutin tidak hanya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi tetapi juga lebih baik dalam menangani situasi penjualan yang kompleks dan memenuhi kebutuhan pelanggan, menyoroti korelasi langsung antara keterampilan khusus pekerjaan dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif sangat penting dalam lingkungan ritel yang dinamis, di mana karyawan sering kali menghadapi tantangan yang memerlukan penyelesaian yang cepat dan efisien. Mulyasari, (2019) menyoroti bahwa karyawan dengan keterampilan pemecahan masalah yang kuat cenderung berkinerja lebih baik karena mereka dapat mengatasi keluhan pelanggan dan masalah operasional dengan lebih efisien, mendukung pandangan perusahaan yang berbasis sumber daya yang menekankan pentingnya kompetensi unik dalam mencapai keunggulan kompetitif. Karnadi & Ediyanto, (2022) menemukan bahwa karyawan ritel dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih efektif dalam interaksi pelanggan dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Kemampuan beradaptasi dan ketangkasan belajar juga penting dalam industri ritel yang terus berkembang. Karyawan yang dapat dengan cepat beradaptasi dengan teknologi, proses, dan perubahan pasar baru mempunyai peluang lebih besar untuk unggul. Chalkiadaki, (2018) menunjukkan bahwa karyawan ritel yang menunjukkan kemampuan beradaptasi yang tinggi dan kemauan untuk mempelajari keterampilan baru akan lebih produktif dan berkontribusi terhadap inovasi dan pertumbuhan organisasi mereka, mendukung teori kapabilitas dinamis yang menggarisbawahi pentingnya kemampuan beradaptasi dalam mempertahankan

keunggulan kompetitif. Karyawan yang bekerja dengan baik dalam tim dapat memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan kolektif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana

Penyelarasan strategi kompensasi dengan ekspektasi karyawan dan standar pasar sangat penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan ritel, yang sering kali menghadapi kondisi kerja yang menuntut dan interaksi pelanggan yang tinggi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Rambe, (2016) menggarisbawahi bahwa gaji yang kompetitif dan bonus berbasis kinerja berkorelasi kuat dengan peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga menunjukkan bahwa imbalan finansial dapat secara langsung memengaruhi upaya dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Selain kompensasi finansial langsung, tunjangan tidak langsung juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian Rakhman dkk, (2022) menunjukkan bahwa paket tunjangan komprehensif, termasuk asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan program tabungan pensiun, berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover di kalangan karyawan ritel. Manfaat ini memberikan rasa aman dan sejahtera, yang dapat menghasilkan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, imbalan non-moneter seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Rini, Adelia, & Mujiati, (2016) menyoroti bahwa pengakuan dan penghargaan dari manajemen meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan layanan pelanggan dan kinerja penjualan. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang mengidentifikasi pengakuan sebagai faktor penting untuk kepuasan dan motivasi kerja.

Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan juga mencakup struktur dan transparansi sistem penggajian. Kesenjangan gaji, baik internal maupun eksternal, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi. Menurut penelitian Purnama, (2016), persepsi kesetaraan gaji berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di sektor ritel. Karyawan yang yakin bahwa mereka diberi kompensasi yang cukup dibandingkan rekan-rekan mereka dan standar industri cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan niat berpindah yang lebih rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di bagian sebelumnya, maka dapat kita simpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini terdukung dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan retail di Labuhanbatu. Berikut ini ringkasan kesimpulan dalam penelitian ini:

- Harga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.
- Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.
- Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.

Referensi :

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099–2110. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i1.em02>
- Boyatzis dalam Priansa. (2014). pengertian Kompetensi. *Boyatzis Dalam Priansa (2014)*, 2(1), 1–15.
- Chalkiadaki, A. (2018). A systematic literature review of 21st century skills and competencies in primary education. *International Journal of Instruction*, 11(3), 1–16. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.1131a>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM. Spss*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII (Edisi 8). : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN SITUBONDO. *Growth; Vol 19 No 2 (2021): JEBG November 2021*. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Primadhianto, D., & Irmawati, I. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Swalayan Boyolali Selama Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purnama, C. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33–39.
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyandi, R. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *BENING*, 9(1), 83–95.
- Rambe, R. (2016). manajemen sdm. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung*, 13(1), 22–44.
- Rini, A. A. S., Adelia, C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. *None*, 5(6), 246852.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction

- on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777-1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Deepublish.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sumantri, B., Fariyanti, A., & Winandi, R. (2013). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Wirausaha Wanita: Suatu Studi pada Industri Pangan Rumahan di Bogor. *Jurnal Manajemen Teknologi*. <https://doi.org/10.12695/jmt.2013.12.3.3>
- Tian, H., Fonjong, B. B., Kongkuah, M., & Barfi, R. (2021). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 09(01), 44-73. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91003>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>