

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU AMBOINA MEKAR DI KOTA AMBON

Deflin Tresye Nanulaitta*

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan KSU Amboina Mekar yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

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

ABSTRACT: *The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work environment on employee performance. This quantitative research includes descriptive analysis and hypothesis testing. The population in this research is all employees of KSU Amboina Mekar which amounted to 50 people. Data was collected using questionnaires that have been tested for its validity and reliability. Data analysis technique is multiple regression analysis. The result of the analysis shows the employee performance is influenced by the compensation and work environment of the employees, either partially or simultaneously. It is suggested that the management of KSU Amboina Mekar must pay attention to both factors in order to improve the performance of employees and organization as well.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

* Surel Korespondensi Penulis: deflintrees@gmail.com

DOI: 10.24252/minds.v5i2.6211

ISSN-E: 2597-6990

ISSN-P: 2442-4951

<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk memertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003 : 40).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309).

Mengingat tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memerhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi (Sumartini, 2005).

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada KSU "AM" kompensasi berupa bonus yang diterima para karyawan tidak sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor- faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah

tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, judul yang penulis angkat adalah Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Amboina Mekar (AM) di Kota Ambon. Sedangkan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU "AM" di Kota Ambon.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU "AM" di Kota Ambon.
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU "AM" di Kota Ambon.

Manfaat dari penelitian ini bagi kalangan akademis untuk bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berkaitan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Menurut Werther dan Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sementara menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga

kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2002). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji, bonus/insentif, komisi) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan).

Adapun ujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah (Hasibuan, 2002) :

- a. Ikatan Kerja Sama ; Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- b. Kepuasan Kerja ; Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif ; Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi ; Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi Bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan ; Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin ; Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh ; Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah ; Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Selanjutnya, yang menjadi asar penentuan kompensasi antara lain (Dessler, 1997 : 350):

- a. Kompensasi berdasarkan waktu : Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya.
- b. Upah borongan : Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
- c. Lini staf kompensasi : Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat besar kecilnya kompensasi (Flippo, 1997 : 37) antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja : Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkuri bahwa hokum permintaan dan penawaran tetap memengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (*skill*) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.
- b. Organisasi Buruh : Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andaikata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.
- c. Kemampuan untuk Membayar : Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.
- d. Produktivitas : Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.
- e. Biaya Hidup : Faktor yang dapat memengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.
- f. Pemerintah : Pemerintah dengan peraturannya akan memengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.
- g. Keadilan dan Kelayakan Upah : Di dalam memberikan upah kita harus selalu memerhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memerhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut Indriyo dan Sukanto (2000:151) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja." Sedangkan menurut Nitisemito (2002: 25) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi

dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Dari pendapat di atas dapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memengaruhi tugas- tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2001 : 21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung; dan lingkungan kerja Non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja mencakup pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan di mana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Efendi (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan memengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 2004 : 86). Penilaian kinerja membandingkan prestasi aktual

karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Manfaat penilaian kinerja (Rivai, 2005 : 55) meliputi manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain : meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi. Selanjutnya manfaat bagi penilai, antara lain : meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan. Sedangkan manfaat bagi perusahaan, antara lain : perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Unsur-unsur penilaian kinerja adalah (Hasibuan, 2002: 59) :

- a. Prestasi : Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Kedisiplinan : Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas : Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Bekerja sama : Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e. Kecakapan : Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab : Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Indikator kinerja (Simamora dan Heryanto, 2004 : 21) yaitu :

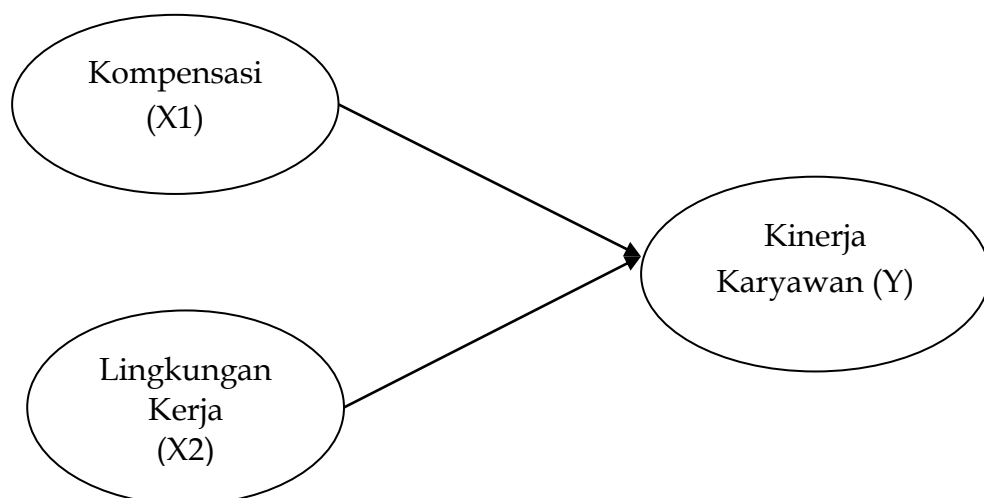
- a. Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan upah dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Sopiah (2008) kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja.. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negative yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Adapun kerangka konseptualnya adalah :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari uraian di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU "AM" dikota Ambon.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU "AM" dikota Ambon.
3. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU "AM" dikota Ambon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada KSU "AM" yang beralamat di jln Soabali Kota Ambon, sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulai bulan Mei sampai dengan Juli 2015. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSU "AM" yang berjumlah 50 orang, sekaligus populasi tersebut digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yang dilakukan melalui pengumpulan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya, serta studi lapangan yang dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti dan diidentifikasi terdiri dari variabel Bebas (*Independent*), yang meliputi kompensasi (Gaji dan tunjangan, bonus prestasi dan promosi), serta Lingkungan Kerja (penerangan, kenyamanan, ketersediaan peralatan kerja, hubungan dengan pimpinan, keamanan kerja, rekan kerja). Sementara variabel Terikat (*Dependent*) adalah Kinerja Karyawan (tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, peningkatan target kerja, meminimalisasi kesalahan dalam bekerja). Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, yang akan memberikan gambaran yang mudah dalam membandingkan atau mengetahui data yang terbanyak dalam satuan persen (Istijanto, 2005:99). Selain itu juga digunakan Analisis Regresi Linier Berganda, yang menjelaskan hubungan antara peubah respon (*variabel dependen*) dengan faktor-faktor yang memengaruhi lebih dari satu prediktor (*variabel independen*). Persamaan regresi dapat dirumuskan Sugiyono (2004:212), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta dari persamaan regresi
- b : Koefisien regresi
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Lingkungan Kerja

Untuk pengujian hipotesis digunakan Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau mengetahui besarnya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001). Semakin dekat nilai R^2 ke nilai 1, makin tepat regresi yang terbetuk untuk meramalkan variabel dependen. Selanjutnya Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001:45).

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas angket menunjukkan semua item yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, karena harga r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi = 5% sebesar 0,444.

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha, di mana hasil uji reliabilitas pada tiap angket menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas ketiganya berada pada ketetapan reliabilitas kategori tinggi.

Data variabel kompensasi terdiri dari 10 item dengan 10 alternatif jawaban dan skor 1 sampai 5, sehingga skor maksimal adalah 40 dan skor minimal adalah 10. Dari hasil skoring angket kompensasi karyawan KSU "AM" diperoleh skor tertinggi 38 dan skor terendah adalah 20 dengan rata-rata skor sebesar 29,246, median sebesar 29,469, modus sebesar 29,963, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 3,996, dengan sudut kemencengan -0,179 atau condong ke arah positif. Frekuensi terbanyak adalah antara 29,0 - 31,2 sebanyak 26 orang atau 26%. Sedangkan frekuensi terendah adalah antara 20 - 22,2 sebanyak 5 orang atau 5%.

Dari hasil skoring angket lingkungan kerja karyawan KSU "AM" diperoleh skor tertinggi 38 dan skor terendah adalah 20 dengan rata-rata skor sebesar 29,942, median sebesar 30,283, modus sebesar 30,600, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 3,537, dengan sudut kemencengan -0,178 atau condong ke arah positif. Frekuensi terbanyak adalah antara 29,0 - 31,2 sebanyak 27 orang atau 27%. Sedangkan frekuensi terendah adalah antara 20 - 22,2 dan 35,8 - 38 masing-masing sebanyak 4%.

Hasil skoring angket kinerja karyawan KSU "AM" diperoleh skor tertinggi 38 dan skor terendah adalah 20 dengan rata-rata skor sebesar 28,818, median sebesar 29,037, modus sebesar 29,768, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 4,080, dengan sudut kemencengan -0,233 atau condong ke arah positif. Frekuensi terbanyak adalah antara 29,0 - 31,2 sebanyak 26 orang atau 26%. Sedangkan frekuensi terendah adalah antara 35,8 - 38,0 sebanyak 6 orang atau 6%.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors* melalui uji *Kolmogorov-*

Smirnov. Untuk menerima atau menolak asumsi kenormalan dengan cara membandingkan Lomaks dengan nilai kritis yang diambil dari daftar nilai kritis uji *Lilliefors* pada taraf signifikansi = 0,05. Jika Lomaks < Ltabel, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas ternyata semua harga Lomaks lebih kecil dari Ltabel (dengan signifikansi = 0,05 dan N = 100), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berupa garis lurus (hubungan linier). Hasil analisis data diperoleh harga F hitung sebesar 1,095, harga ini dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi = 5% dan derajat bebas (17;81) sebesar = 1,84. Hasilnya adalah $1,095 < 1,84$, jadi regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah regresi linier atau berupa garis lurus. Selanjutnya hasil analisis data diperoleh harga Fhitung sebesar 1,563, harga ini dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi (?) = 5% dan derajat bebas (17;81) sebesar = 1,84. Hasilnya adalah $1,563 < 1,84$, jadi regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah regresi linier atau berupa garis lurus.

Analisis korelasi dua variabel berguna untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas yaitu antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r_{x1y} = 0,710$. Nilai korelasi sebesar 0,710 hampir mendekati nilai 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X1 (kompensasi) dengan Y (kinerja karyawan). Hubungan tersebut termasuk kategori tinggi (kuat) dan mempunyai nilai yang positif, sehingga jika kompensasi meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r_{x2y} = 0,657$, nilai korelasi sebesar 0,657 hampir mendekati nilai 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X2 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja karyawan). Hubungan tersebut termasuk kategori tinggi (kuat) dan mempunyai nilai yang positif, sehingga jika lingkungan kerja meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Analisis korelasi parsial antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dengan menganggap lingkungan kerja sebagai variabel control. Hasil analisis korelasi parsial terhadap hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan memperoleh nilai $r_{yX1.X2} = 0,610$ lebih rendah dibandingkan nilai koefisien korelasi tanpa melibatkan variabel control (0,710), namun nilai korelasi parsial tersebut mendekati nilai 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X1 (kompensasi) dengan Y (kinerja karyawan) dengan menganggap lingkungan kerja sebagai variabel kontrol. Hubungan tersebut mempunyai nilai yang positif, sehingga setiap adanya peningkatan kompensasi maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Analisis korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan menganggap variabel kompensasi sebagai variabel control. Hasil analisis korelasi parsial terhadap hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai $r_{YX_2.X_1} = 0,529$ lebih rendah dibandingkan nilai koefisien korelasi tanpa melibatkan variabel kontrol (0,657), namun nilai korelasi parsial tersebut mendekati nilai 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X_2 (lingkungan kerja) dengan Y (kinerja karyawan) dengan menganggap variabel kompensasi sebagai variabel kontrol. Hubungan tersebut mempunyai nilai yang positif, sehingga setiap adanya peningkatan lingkungan kerja maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Analisis korelasi ganda berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,802, dimana nilai korelasi ini mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dari nilai R ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti bahwa 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

Selanjutnya, dalam rangka menguji pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi ganda. Perhitungan dilaksanakan dengan program *SPSS versi 15.0* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Rangkuman hasil analisis regresi berganda

	Koefisien	Thitung	Signifikansi
Konstanta	0,384		
Kompensasi	0,515	7,588	0,000
Lingkungan kerja	0,463	6,142	0,000
R^2	0,643		
F Statistik	87,424		0,000

Sumber : Hasil perhitungan, 2015

Persamaan yang dapat disusun dari hasil di atas adalah:

$$Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

$a = 0,384$, berarti jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, kinerja karyawan akan sama dengan 0,384.

$b_1 = 0,515$, berarti jika variabel kompensasi meningkat satu poin, skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,515 dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

$b_2 = 0,463$, berarti jika skor lingkungan kerja meningkat satu poin, skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t dan uji F. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t secara ringkas ditunjukkan dalam tabel 4.10

Tabel 2
Rangkuman hasil uji t

Variabel	t _{hitung}	T _{tabel 5%}	Keterangan
Kompensasi	7,588	1,980	H ₀ ditolak
Lingkungan kerja	6,142	1,980	H ₀ ditolak

Sumber : Hasil perhitungan, 2015

Hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi memiliki T_{hitung} sebesar 7,588, sedangkan T_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=100$ adalah = 1,980. Dikarenakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,588 > 1,980$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama dinyatakan diterima. Kemudian hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki T_{hitung} sebesar 6,142, sedangkan T_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=100$ adalah = 1,980. Dikarenakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,142 > 1,980$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 87,424 Sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 2;97 adalah sebesar 3,15. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,424 > 3,15$), H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi variabel kompensasi dan lingkungannya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bonus yang layak diberikan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Kompensasi tersebut diberikan sebagai balas jasa input dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang tenang, bersih, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan serta hubungan kerjasama antara

pimpinan dengan bawahan, serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja diperhatikan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Ditinjau dari kompensasi, pemberian kompensasi diberikan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan beserta keluarga serta sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Besarnya kompensasi ini tergantung pada tingkat pengorbanan (tenaga dan pikiran) seseorang. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memerhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial paymen*) dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memerhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka hubungan tenaga

kerja dan pihak perusahaan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan :

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU "AM" Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t-hitung $X_1 = 7,588$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU "AM", Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t-hitung $X_2 = 6,142$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU "AM", Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F-hitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.

Implikasi Penelitian

1. Kompensasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu karyawan harus berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati bekerja.
3. Perusahaan hendaknya lebih memerhatikan karyawan dan hak-haknya, memberikan kesejahteraan, agar mereka betah bekerja dan berkinerja tinggi.
4. Perusahaan perlu memerhatikan hubungan dan kerjasama dengan para karyawan, kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan keselamatan serta keamanan kerja sehingga mereka merasa nyaman dan tenang dalam bekerja.
5. Bagi peneliti mendatang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo.
- Efendi, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Flippo Edwin. B. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Handoko Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan Malayu.SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Indriyani Lies. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, No 26, ThXVI, pp.117-127
- Indriyo dan Sukanto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghaila Indonesia
- Mangkunegara.AP.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Rosdakarya
- Mathis and Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Gajah Mada University,Press
- Nitisemito Alex. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti
- Panggabean Mutiara.S. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Ghallia Indonesia
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Robbins and Stephens. 2001. *Organization Theory,Stucture, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara. Jakarta : Arean
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sophia. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset