

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ

Senen^{1*}, Frans Bonar Sihite², Lilis Suryani³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01888@unpam.ac.id

Received 6 Januari 2023 | Revised 20 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMJ. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, kemudian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja; Lingkungan

Abstract: This study aims to determine the influence of work discipline construct on employee performance. The research method used is quantitative method. The sample in the research were 68 respondents. Data collection techniques used questionnaires. The analysis technique used is the validity test, reliability test, and path analysis. The results show a significant construct of fairness and firmness, while the construct of objectives and abilities, leadership examples, remuneration, inherent supervision, penal sanctions, and humanitarian relations significant. Construct fairness and assertiveness together to employee performance and the remaining influenced by other variables.

Keywords: Compensation; Performance; Behaviour

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang

mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah perusahaan hendaknya

memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Tabel 1. Pemberian Kompensasi pada PT. SMJ Tahun 2018-2020

Tahun	Gaji Karyawan (Rp)	Umk (Rp)	Presentasi Kompensasi (%)
2018	2.515.000	3.021.650	83,23%
2019	2.800.000	3.270.936	85,60%
2020	2.938.000	3.555.835	82,62%

Sumber data : PT. SMJ, 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa penurunan kompensasi pada PT. SMJ terjadi keberlanjutan dan cenderung mengalami penurunan pada tahun 2018 sampai dengan 2020 dengan penurunan kompensasi yang paling besar pada tahun 2018 yaitu 2.938.000 atau 82,62% jauh dari harapan yaitu 100% atau 3.555.835 setara dengan UMK yang berlaku. Maka dengan penurunan gaji karyawan, mereka merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai keterlambatan penggajian dan antara karyawan baru dengan yang lama kompensasi mereka setara atau sama.

Kompensasi

Kompensasi adalah Suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Veith Rivai (2013:357) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Kinerja

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) merupakan capaian hasil kerja

sesuai dengan standar pekerjaan. Indikator dari kinerja meliputi: 1) Jumlah Pekerjaan, terkait dengan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, terkait dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang dikerjakan dan dihasilkan karyawan, 3) Ketepatan Waktu, terkait dengan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan 4) Kehadiran, terkait dengan kehadiran karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, dan 5) Kemampuan Kerja Sama, terkait dengan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan

penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H_1 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 = Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT SMJ merupakan salah satu *Perusahaan* outsourcing di wilayah Tangerang selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 88 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai

dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 23 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22 For Windows.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.196	3.800	
Kompensasi	.388	.085	.410
Lingkungan Kerja	.414	.077	.481

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 Variabel kompensasi sebesar 0.388 dan nilai b2 variabel lingkungan kerja sebesar 0.414 dan

nilai konstanta (a) adalah 12.196 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 12.196 + 0.388 X_1 + 0.414 X_2$. Persamaan regresi berganda mengandung arti:

1. Konstanta (α) = 12.196 ini menunjukkan bahwa jika Variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 12.196
2. Koefisien β_1 (X_1) = 0.388 menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja akan menurun.
3. Koefisien β_2 (X_2) = 0.414 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan nilai $4.557 > 1.996$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin melalui kompensasi yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui gaya atau caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik kompensasi yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan nilai $5.344 > 1.996$ dengan

signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik, adil dan wajar lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan nilai $52.129 > 3.13$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Kompensasi yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 4.557 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesatu dapat diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 5.344 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima

Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMJ. Berdasarkan nilai F_{hitung} menunjukkan nilai 52.129 dan signifikansi 0.000 Artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

110

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2017.

Abraham Maslow, "Teori Hirarki Motivasi" <http://rajapresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>.

Alex S. Nitisemito, "Manajemen Personalial", Ghalia Indonesia, Jakarta 2014

Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek" Jakarta: Rineka Cipta 2015

Ghozali, "Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan PenerbitUNDIP, Semarang 2013

Gouzali Saydam, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)". Djambatan, Jakarta 2013

Handoko, "Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia", Edisi.Kedua 2014

Hani Handoko, "Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia", Edisikedua, BPFE UGM Yogyakarta 2013

Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara 2012

Husein Umar, "Metode Penelitian", Jakarta: Rajawali 2013

L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. "Human Resource Management" (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat 2011

Manullang, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Citapustaka Media Perintis 2013

Moh Nazir, "Metode Penelitian", Bogor : Ghalia Indonesia 2011

Panggabean, S, Mutiara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bogor: Ghalia Indonesia 2004

Santoso, S, "SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi", Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia 2011

Schultz, D.& Schultz, E. S. "Psychology and work today (10 edition)", New York: Pearson 2010

- Sedarmayanti, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Refika Aditama 2015
- Sedarmayanti, “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, Bandung: CV Mandar Maju 2009
- Simamora, “Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)”. STIE YKPN, Yogyakarta 2014
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung: Alfabeta 2012
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, “Statistika untuk Penelitian”, Yogyakarta: Graha Ilmu 2012
- Veithzal Rivai, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Rajagrafindo persada, Bandung 2013