

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**I Gusti Agung Ketut Arya Wibawa¹
Ayu Desi Indrawati²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail :gung_arya90@yahoo.com / telp : 081916295447

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui; pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial serta variabel manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. PT.Delina Denpasar menjadi lokasi dalam penelitian ini dengan seluruh pegawai yang berjumlah 87 Orang sebagai responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan serta variabel kompensasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *kinerja, kompensasi, lingkungan kerja*

ABSTRACT

The aim in this study to determine; effect of compensation and work environment on employee performance and partial simultaneously and which variables greater influence on employee performance . PT.Delina Denpasar was the location in this study with all employees , amounting to 87 people as respondents. The analytical tool used in this study is the multiple linear regression method. Based on the results obtained in this study, variable compensation and working conditions simultaneously and partially positive significant effect on employee performance and compensation variables have a greater influence on employee performance .

Keyword : *performance, compensation, environment work*

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dan kerasnya kompetisi di dunia bisnis mengharuskan perusahaan memberdayakan dan mengoptimalkan semua fungsi perusahaan, salah satunya adalah fungsi personalia. Fungsi ini menyangkut sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah

satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan (Sedarmayanti, 2007:55). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi secara adil dan layak kepada karyawan serta lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Carnahan, et.al. 2010).

Menurut Hasibuan (2011:18) kompensasi adalah suatu balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang berhak diterima karyawan sesuai dengan hasil kerjanya. (Rivai:2011) menyatakan bahwa kompensasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji dan upah serta insentif dan kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan dan pelayanan karyawan. Menurut Nitisemito (2008:92) kompensasi merupakan faktor yang penting karena dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan (Philip, et.al 2010).

Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007) tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga menyebabkan timbulnya masalah-masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Hasil penelitian Lewa (2005) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Vebriana, dkk. (2013) juga mengungkapkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Menurut Muljani (2002) Pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan karyawan termotivasi akan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Selain faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi atau perusahaan. Menurut Ahyari (2005:124) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas pekerjaannya sehari-hari. Hal ini meliputi : penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman serta keamanan kerja pada perusahaan.

Hasibuan (2011: 142) mengungkapkan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (Jacqueline, 2007) penciptaan kondisi kerja yang baik dalam suatu organisasi membuat konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan serta membantu memelihara kondisi fisik maupun psikis karyawan. Menurut Doni Bachtiar (2012) kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan agar lebih tenang dan fokus dalam bekerja (Chandrasekar, 2011). Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti : suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja serta menurunkan kondisi fisik dan psikis karyawan. (Newsham, et.al. 2009) Keadaan ruang kerja yang baik, bersih, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan seperti kursi, meja, dan peralatan bekerja yang lengkap akan membuat karyawan betah dalam bekerja dan berdampak pula pada peningkatan kinerja.

Bisnis percetakan atau *digital printing* merupakan industri yang berkembang secara cepat dan dinamis dalam kehidupan modern di kota-kota besar, karena hampir di setiap aspek kehidupan kota memerlukan jasa percetakan dan dokumentasi. Bali khususnya di Denpasar terdapat banyak perusahaan percetakan. Meningkatnya jumlah perusahaan percetakan, baik itu dalam skala kecil maupun besar menimbulkan tingkat persaingan yang sangat tinggi dengan perusahaan sejenis dan mereka saling berlomba-lomba memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik. PT. Delina Denpasar merupakan salah satu perusahaan percetakan atau *digital printing* yang terbesar di Denpasar Bali yang bergerak di bidang *advertising*, percetakan *offset* dan *merchandise*. Perusahaan menyadari dalam upaya merebut pangsa pasar dan memenuhi target penjualan, haruslah didukung oleh kemampuan keterampilan dan keahlian dari seluruh karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya dan juga bisa bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain yang sejenis. Maka dari itu perhatian khusus perusahaan seperti pemberian kompensasi yang positif seperti bonus dan kondisi kerja yang memadai sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian Yusa (2011) menyatakan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan serta suasana dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Nabila (2013) menyatakan cara untuk mengikat karyawan agar enggan berpindah kerja adalah dengan memberikan kompensasi seperti bonus dan penghargaan serta menciptakan suasana kerja yang baik. Hasil riset Lukman (2008) mengungkapkan bahwa kompensasi sering kali sebagai pemicu menurunnya kinerja pegawai. Kathleen (2010) juga menyatakan pemberian kompensasi membuat karyawan berlomba-lomba memberikan inovasi baru kepada perusahaan. Nurtjahjani (2008) menyebutkan semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Tri Widodo (2010) menyatakan dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan

membuat pegawai betah bekerja sehingga akan timbul kegairahan dan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Istijanto (2010:117) menyatakan bahwa penelitian dapat dilakukan kepada seluruh karyawan apabila jumlah karyawan kurang dari 200, sebaliknya peneliti harus memilih karyawan sebagai sampel jika jumlah karyawan lebih dari 200. Maka seluruh karyawan PT. Delina Denpasar yang berjumlah 87 orang menjadi populasi penelitian, dengan kata lain teknik yang digunakan adalah teknik sensus karena jumlah responden sama dengan jumlah populasinya. Lokasi Penelitian ini di PT. Delina Denpasar. Metode analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Data diolah melalui program *SPSS 15.0 for Windows*. Hasil Output SPSS ini digunakan untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas instrument menunjukkan keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi diatas 0,3 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reabilitas untuk setiap variabel lebih besar 0,6 ini menyatakan bahwa seluruh syarat realibilitas untuk seluruh variabel dapat terpenuhi. Berikut adalah hasil uji analisis yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heterokedastisitas
		<i>Tol</i>	<i>VIF</i>	
Kompensasi	0.403	0,487	2,502	0,671
Lingkungan kerja		0,487	2,502	0,056

Sumber: Olah Data 2014

Hasil Uji asumsi klasik pada tabel 1. Menunjukkan signifikansi sebesar 0,403 melebihi 0,05, maka data telah terdistribusi normal. Nilai tolerance dan VIF menunjukkan nilai dibawah 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil Uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel memiliki signifikansi melebihi 0,05 sehingga data terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olahan data dengan bantuan program *SPSS* diperoleh sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{array}{rcl}
 Y & = & 6,852 + 0,558 X_1 + 0,394 X_2 \\
 t & = & (3,986) \quad (3,740) \\
 \text{Sig} & = & (0,000) \quad (0,000) \\
 R^2 & = & 0,556 \quad F = 52,556; \text{ sig } (0,000)
 \end{array}$$

- 1) F-value dan koefisien determinasi (R^2). F-value dipergunakan untuk menjawab pengaruh simultan eksogen(independen) terhadap variabel endogen (dependen). Dari hasil olahan data diperoleh nilai signifikansi F adalah 0,000 yang mana nilai ini kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,556 yang mempunyai arti bahwa sebesar 55,6 % variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan 44,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
- 2) Berikut ini adalah hasil evaluasi terhadap *t-value*.
 Kompensasi \rightarrow kinerja karyawan = 3,740 > 1,988 menunjukkan bahwa nilai koefisien adalah signifikan. Nilai koefisien 0,415 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja \rightarrow kinerja karyawan = 3,740 > 1,988 menunjukkan bahwa nilai koefisien adalah signifikan. Nilai koefisien sebesar 0,390 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari keterangan diatas dapat diketahui kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya dimana variabel kompensasi dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar sangat tergantung pada pemberian kompensasi, baik berupa penghargaan maupun yang lainnya secara tepat, adil dan layak serta kondisi kerja yang baik. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi positif seperti bonus dan penghargaan yang diberikan serta kondisi kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja serta kondisi kerja yang tidak baik maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Diantara kedua variabel bebas tersebut ditemukan fakta bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh lebih besar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal disebabkan karena pada dasarnya tujuan seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak, yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diperoleh simpulan yaitu secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar, secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar. Kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delina Denpasar.

Saran bagi perusahaan, pihak manajemen sebaiknya memasang peredam suara agar meminimalisir kebisingan yang diakibatkan oleh suara yang dikeluarkan oleh mesin produksi dan melengkapi alat-alat keamanan dalam bekerja serta perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan proses pemberian kompensasi khususnya pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dan perkembangan perusahaan saat ini, dengan pemberian penghargaan tersebut nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2 Yogyakarta: BPFE.
- Baktiar Doni. 2012. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*. 1(1): h:1-6
- Chandrasekar, 2011. Workplace environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1).
- Carnahan Seth, Agarwal, Campbell, dan Franco. 2010. The Effect Of Firm Competition Structures On Employee Mobility and Employee Entrepreneurship Of Extreme Employers. *CES* . 10(06): h:1-40
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Tesis* Udayana: Magister Manajemen.
- Hasibuan, SP, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ismi Nabila; Sri Suryoko dan Sari Listyorini. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muria Jaya Kudus. *Diponegoro Of Journal Social and Politic*. h 1-8.
- Jacqueline C Viscer. 2007. The Effect Of The Physical Environment On Job Performance. *Journal Of DOI*. 1002(10):h:175-184.
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(5): h:129-140
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(2): h:108-122.
- Newsham, Guy, 2009. Linking Indoor Environment Conditions To Job Satisfaction. *Building Research & Information*. 37(2):h:129-147
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Philip, Stacey dan Ling Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation, & Work Hours on Job Satisfaction. Institute For Research In Training & Development.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 3.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Vebriana, Tri Rahayu; Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1): h:89-95.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2): h:163-171.