



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)

Nadya Wahyuningtyas, Suharnomo¹⁾

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Human resources play an important role in a company since human is the power and determiner of the organization. One of the efforts to improve the performance of employees of which having regard to the working environment. Beside that, the other factors to influences of working environment is satisfaction of compensation. Based on Supervisor Research, Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang have lowering in employee's performance. This research was conducted in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. The goal of this research is to determine the effect of working environment and satisfaction of compensation given toward employee's performance. The working environment and satisfaction of compensation are the independent variables on this research, whereas the employee's performance played as the dependent variable.

The population of the study was the 78 employees of Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. Census study was used as the sampling technique on this research. The data were analyzed by multiple linear regression analysis method supported by SPSS program.

This research shows that working environment significantly influences the performance of employees in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang and in positive direction. The compensation also gives a significant influence to the employee's performance and in positive direction.

Keywords: Working environment, Satisfaction of Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

¹ Corresponding author

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan Bank Jateng sebagai lembaga keuangan penyokong ekonomi daerah Jawa Tengah karena dengan adanya karyawan tersebut diharapkan kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi padapada karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang berdasarkan hasil penilaian Supervisor Peneliti Internal dari tahun 2009 hingga 2011 adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito (2000) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut (Mangkunegara, 2005).

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

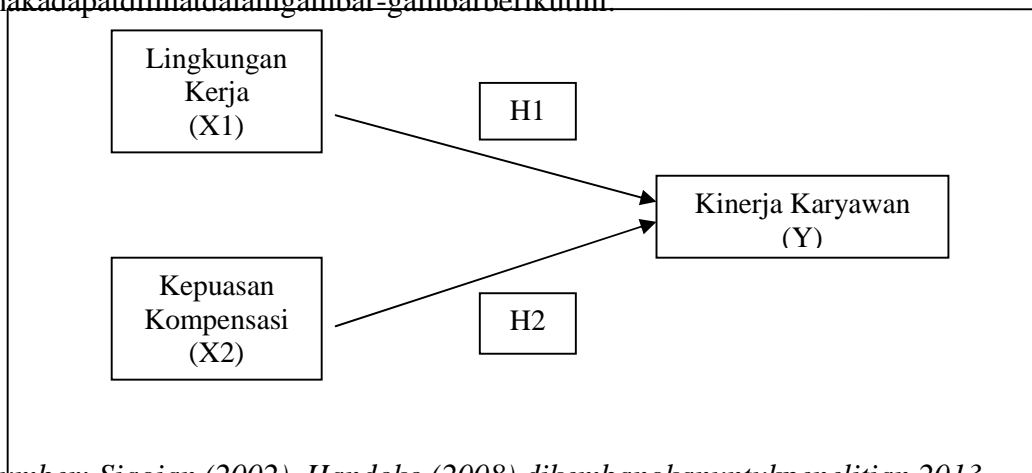
Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Handoko (2008) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Hasil penelitian yang dilakukan Adhian Nugraha (2010) kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H_2 : Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada latar belakang permasalahan dan penelitian terdahulu. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar-gambar berikut ini:



Sumber: Siagian (2002), Handoko (2008) dikembangkan untuk penelitian 2013

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis regresi dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen diridari lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang sebanyak 78 orang. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel atau sampling.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data primer. Sedangkan untuk data sekunder menggunakan metode studi pustaka dan dokumentasi dalam perolehan data.

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi yaitu untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang, Jalan Brigjend Sudiarto no. 196-198 Semarang.

Berikut merupakan hasil dari analisis penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F dengan signifikansi 0,00, nilai tersebut $< 0,05$, ini berarti variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi, secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (Lingkungan kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5.327 > 1,99 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel Lingkungan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pada variabel X_2 (kepuasan kompensasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5.697 > 1,99 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti variabel independen kepuasan kompensasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.430	3.118		4.628	.000
	X1	.658	.123	.439	5.327	.000
	X2	.446	.078	.470	5.697	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kompensasi (X_2) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,470 dan variabel lingkungan kerja (X_1) yang memiliki koefisien regresi terkecil yaitu sebesar 0,439.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikansi di bawah 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,439 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga arah positif berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012), dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang termasuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan lingkungan kerja di Bank Jateng cabang koordinator Semarang termasuk dalam kategori baik. Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993)



lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan perusahaan yang lapang membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karyawan memiliki ruang gerak yang cukup, sirkulasi udara dalam ruangan kerja pun berjalan dengan baik, salah satu yang dinilai belum baik adalah penataan tata cahaya dalam ruangan, walaupun sudah terang namun cahaya yang dipancarkan masih menyilaukan dan masih ada yang kurang terang.

Lingkungan kerja yang baik di Bank Jateng cabang koordinator Semarang merupakan modal awal yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan mengingat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Tidak mungkin kinerja dapat ditingkatkan secara langsung, yang perlu ditingkatkan dan paling mungkin untuk ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah mengkondusifkan lingkungan kerja. Berapapun besarnya gaji yang diterima pegawai, takkan mampu meningkatkan kinerja karyawan tanpa ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif, karena pada dasarnya semua yang baik berawal dari suasana hati yang baik pula.

Hubungan yang terjalin baik antara karyawan dan pimpinan juga turut andil dalam menghangatkan suasana kerja di lingkungan Bank Jateng cabang koordinator Semarang, antara pimpinan dan karyawan sesekali melaksanakan koordinasi tentang bagaimana cara meningkatkan efektifitas kerja yang selama ini telah berjalan dan bagaimana cara membuat pelanggan merasa aman nyaman dan dihormati.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan antara karyawan dan karyawan, karyawan dan pimpinan di Bank Jateng cabang koordinator Semarang terjalin kurang begitu baik, masih terdapat kesenjangan tanggung jawab atau tugas dan juga masalah administratif antar sesama karyawan atau teman kerjanya sehingga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikansi di bawah 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,470 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga arah positif berarti bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhian Nugraha (2010), dalam penelitiannya Adhian mengemukakan keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian bonus yang diberikan oleh Bank Jateng pada karyawan dinilai sudah sesuai dengan pengorbanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, besarnya bonus yang diterima oleh pegawai tentu akan mengoptimalkan kinerja para karyawan. Tidak dapat dipungkiri bonus merupakan stimulus terdahsyat dalam meningkatkan kinerja, tanpa adanya bonus yang mencukupi, kerja akan terasa cepat melelahkan yang pada akhirnya karyawan akan berbondong-bondong menghabiskan jatah cuti yang memang sudah menjadi haknya.

Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan para karyawan, semua biaya kesehatan karyawan Bank Jateng telah tercover dalam asuransi yang diberikan oleh pihak Bank pada karyawannya secara cuma-cuma, adanya jaminan kesehatan membuat kinerja karyawan menjadi lebih nyaman, tak ada ketakutan yang berlebihan pada karyawan walaupun hampir setiap hari mereka berhadapan dan melakukan kontak langsung dengan sekian banyak uang yang berpotensi mengandung bakteri sebanyak nominal yang terkandung.

Adanya penawaran promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan pada pegawai yang dinilai sudah cakap dan pantas untuk menempati posisi juga secara otomatis meningkatkan etos kerja pegawai mengingat promosi jabatan tidak hanya dilihat dari lamanya karyawan bekerja saja, tetapi lebih terfokus pada apa yang ia lakukan selama bekerja.

Walaupun demikian gaji pokok yang diterima oleh karyawan masih perlu ditingkatkan jika kondisi memungkinkan, karyawan belum merasa puas dengan gaji pokok yang mereka terima, kenaikan gaji berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN



Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor Bank Jateng cabang koordinator Semarang) adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga arah positif berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kompensasi memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga arah positif berarti bahwa semakin baik atau tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian karyawan Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang, perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kompensasi dengan cara memberikan gaji atau kompensasi yang diterima oleh karyawan masih perlu ditingkatkan, karyawan belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Hendaknya segenap karyawan dapat meningkatkan rasa toleransi antar sesama karyawan dengan terus bekerja secara gotong-royong agar masalah kesenjangan tanggung jawab atau tugas dapat teratasi dan didapati hubungan yang lebih harmonis. Menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien dengan meningkatkan dan mempertahankan sarana dan prasarana atau fasilitas yang ada terutama pada masalah pencahayaan yang masih dirasa kurang oleh karyawan.

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dijadikan untuk melakukan perbaikan pada penelitian mendatang. Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti sendiri tidak melakukan penelusuran jawaban atas setiap pernyataan kepada para karyawan dikarenakan tingkat kesibukan karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang yang sangat tinggi. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan riset serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada organisasi atau perusahaan lainnya dengan jumlah variabel yang lebih luas dan jenis pekerjaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, Panji & Widiyanti N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*. Rineka Karya. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remajaresdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.