

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus

Dewi Putri Utami¹, Rodhiyah², Sendhang Nurseto³

Email: Dewiputriutami151293@gmail.com

Abstrack: Every organization which is serving the public importance of State-owned or private organization, want to get maximum achievement related to the employee's performance, improvement result and attain the goal of the organization. From the performance's appraisal there is still unfulfilled working standard and the lack of the provision of the facilities provided by the company. The aim of the study is determine the effect of working environment toward employee's performance at CV. Cynthia Box Kudus. The tipe of the study is explanatory, which is the technique of collecting data through questionnaires, with 45 samples of employees from the production division and the research took all of them, or simple called as saturated sample. Methode of analysis used in this study is Quantitative Data Analysis. This research uses some data analytical methods, such as validity test, reliability test, correlation test, coefficient of determination test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test, and F-test, which are supported by SPSS 15.00. The results and discussion of this study found that categorization of the good working environment and the mean variabel score is 3,50. However, in the assessment of the work environment there is still not well under the average of which is about a smooth communication and levels of air temperature in the workplace. T-test value is 3,780 > t-table 2,0167. The corellation between working environment and employee's performance is intermediate. The regression coefficient of working environment is 0,109 and its coefficient of determination is 24,9%. The categorization of compensation is good enough and the mean variabel score is 3,69. However, in the assessment of compensation there is still not well under the average of which is about the suitability of the amount of overtime pay. T-test value is 1,758 < t-table 2,0167. The corellation between compensation and employee's performance still need some improvement. The regression coefficient of compensation is 0,302 and its coefficient of determination is 6,5%. The categorization of employee's performance is good enough and the mean variabel score is 3,66. F-test value is 7,071 < F-table 3,22. The Conclusions and suggestions work environment partially influence on employee performance, whereas partial compensation does not influence the employee's performance. However, the working environment and compensation are tested simultaneously and there is an influence on employee's performance. Suggestion for the company, they should keep the company facilities and improve the work environment and still maintain consistency in giving welfare for the employees in order to improve employees performance.

Keywords : work Environment, Work Capability, Performance

Abstrak: Setiap organisasi, baik yang melayani kepentingan publik organisasi milik negara maupun swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan kinerja karyawan, peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasi. Dari penilaian kinerja terdapat masih adanya standar kerja yang tidak terpenuhi, dan masih kurangnya penyediaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Cynthia Box Kudus. Tipe dalam penelitian ini adalah pendekatan *explanatory research* dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan sampel sebesar 45 karyawan dari bagian produksi yang semuanya akan dijadikan sampel pada penelitian ini, atau disebut dengan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan alat bantu SPSS 15.00).

¹Dewi Putri Utami, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Rodhiyah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hasil dan pembahasan penelitian ini diketahui bahwa kategorisasi pada lingkungan kerja baik dengan rerata skor variabelnya 3,50. Namun dalam penilaian lingkungan kerja masih ada yang tidak baik dibawah rerata yaitu tentang kelancaran komunikasi dan tingkat suhu udara di tempat kerja. Nilai t hitung sebesar $3,780 > t$ tabel sebesar 2,0167. Tingkat keeratan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sedang. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,1095 serta koefisien determinasinya sebesar 24,9%. Kategorisasi pada kompensasi baik dengan mean skor variabelnya 3,69. Namun dalam penilaian kompensasi masih ada yang tidak baik dibawah rerata yaitu tentang kesesuaian besaran upah lembur. Nilai t hitung $1,758 < t$ tabel sebesar 2,0167. Tingkat keeratan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan lemah. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,302 serta koefisien determinasinya sebesar 6,5%. Kategorisasi pada kinerja karyawan cukup baik dengan mean skor variabelnya 3,66. Namun dalam penilaian kinerja masih ada yang tidak baik dibawah rerata yaitu tentang frekuensi melakukan kesalahan. Nilai F hitung $7,071 > F$ tabel 3,22. Kesimpulan dan saran lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan kompensasi diuji secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan, sebaiknya tetap menjaga fasilitas-fasilitas perusahaan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif serta tetap menjaga konsistensi dalam mensejahterakan karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong persaingan perusahaan-perusahaan di dunia bisnis semakin meningkat. Sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Menurut Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Amstrong dalam buku Marwansyah (2010:265) kompensasi dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program kompensasi efektif untuk program penghargaan atas kinerja, loyalitas, tanggung jawab dan perilaku lainnya. Menurut Mondy dan Noe dalam buku Marwansyah (2010:269) kompensasi merupakan pemberian imbalan yang sesuai yang diberikan pada para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan alat untuk menilai / mengukur pencapaian / prestasi berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dalam buku Marwansyah (2010:188). Penilaian kinerja, untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang tidak efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat kompensasi sebaliknya atas kinerja yang buruk. Kinerja karyawan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran tinggi (datang dan pulang bekerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik, kesalahan jarang terjadi. Sedangkan kinerja karyawan dikatakan rendah jika tingkat kehadiran rendah. Pemanfaatan waktu kerja tidak maksimal, sehingga sering terjadi kesalahan. Setiap perusahaan tidak menginginkan kinerja yang rendah. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kinerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif disertai pemberian kompensasi yang sesuai standar UMK.

Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih dalam, dan menitik beratkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki CV. Cynthia Box khususnya bagian produksi. Mengenai lingkungan kerja, kompensasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dipilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Cynthia Box Kudus”**.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Menurut Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Amstrong dalam buku Sedarmayanti 2007 : 21)

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Amstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:65):

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik :
 - a. Penerangan
 - b. Suhu Udara
 - c. Suara Bising
 - d. Ruang Gerak
 - e. Keamanan
 - f. Kebersihan
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Ada 4 aspek lingkungan kerja non fisik, yaitu :
 - a. Strukturkerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Kerjaam antar kelompok
 - d. Kelancaran komunikasi

Kompensai

Menurut Mondy dan Noe dalam buku Marwansyah (2010:269) kompensasi merupakan pemberian imbalan yang sesuai yang diberikan pada para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi). Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Amstrong dalam buku Marwansyah (2010:265) kompensasi dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program kompensasi efektif untuk program penghargaan atas kinerja, loyalitas, tanggung jawab dan perilaku lainnya. Dalam buku Umar (1998:87), Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam yaitu :

1. Imbalan *financial*

Sering disebut kompensasi langsung, sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayar organisasi.

2. Imbalan *non-financial*

Sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria dan tempat beribadat.

Menurut Kudsyah (2008 : 144-145), pemberian kompensasi bertujuan :

- a. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
- c. Adanya keadilan
- d. Perubahan sikap dan perilaku
- e. Efisiensi biaya
- f. Administrasi legalitas

Rivai dan Ella (2010 : 744), menjelaskan bahwa komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotanya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif Bonus
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
- d. Kompensasi Tidak Langsung
Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upah meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, fasilitas-fasilitas, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiunan dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan alat untuk menilai / mengukur pencapaian / prestasi berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dalam buku Marwansyah (2010:188). Dalam buku Hasibuan (2007 : 105) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu Penilaian kinerja, untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang tidak efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat kompensasi sebaliknya atas kinerja yang buruk. Kinerja karyawan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran tinggi (datang dan pulang bekerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik, kesalahan jarang terjadi. Sedangkan kinerja karyawan dikatakan rendah jika tingkat kehadiran rendah. Pemanfaatan waktu kerja tidak maksimal, sehingga sering terjadi kesalahan. Setiap perusahaan tidak menginginkan kinerja yang rendah. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kinerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang kondusif disertai pemberian kompensasi yang sesuai standar UMK.

Dalam buku Sudarmanto (2009 : 11-13), berikut ini adalah dimensi kinerja menurut beberapa para tokoh, yaitu :

- A. John Miner, menggunakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :
 - 1) Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
 - 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 - 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
 - 4) Kerjasama, yaitu: kerjasama sesama pekerja dan anak buah.

B. Dick Grote, pengukuran atau penilaian kinerja ada tiga pendekatan, yaitu :

1. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis pelaku.
2. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis perilaku.
3. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis hasil.

C. Dari berbagai pendapat pakar atau ahli diatas, standard pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu :

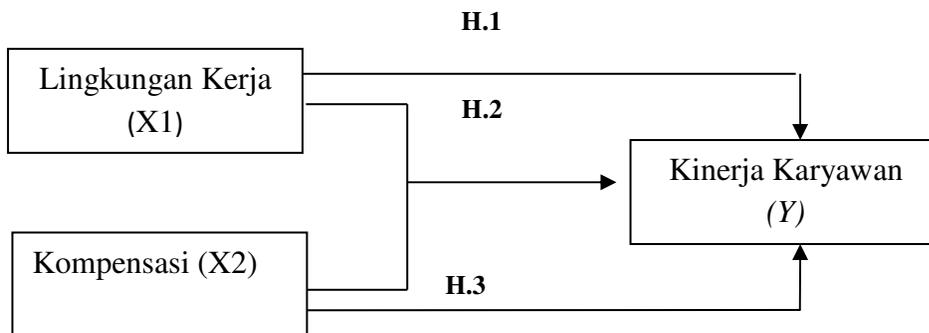
1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat / karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil kerja yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Hopitesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus.

Gambar 1
Kerangka Hipotesis



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam Penelitian, 2015

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variable independen dengan variable dependen. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box. Jumlah sampel 45 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan skala likert dari 1-5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows* versi 15.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS *for Windows* versi 17.0. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Uji Hipotesis	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R ²)	Koefisien Regresi	t/F hitung	Sig	Kesimpulan
X1→Y	0,499	0,249	0,220	3,780	0,00	H0 ditolak, Ha diterima
X2→Y	0,255	0,065	0,302	1,756	0,091	H0 diterima, Ha ditolak
X1,X2 ,→Y	0,502	0,252	0,220 (X1) 0,065 (X2)	32,060	0,002 (X1) 0,005 (X2)	H0 ditolak, Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa: lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Cynthia Box Kudus pada konsumen. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,220. Hasil uji korelasi sebesar 0,499 artinya hubungan keduanya cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,249 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus adalah sebesar 24,9%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar (3,780) > t tabel (2,01669), sehingga **hipotesis pertama** yang berbunyi “diduga variabel *lingkungan kerja* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Cynthia Box Kudus **diterima**.”

Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,302. Hasil uji korelasi sebesar 0,255 artinya hubungan keduanya lemah. Koefisien determinasi sebesar 0,065 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus adalah sebesar 6,5%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan t hitung sebesar (1,756) > t tabel (2,01669), sehingga **hipotesis kedua** yang berbunyi “diduga variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus **ditolak**.”

Lingkungan Kerja (X1), dan Kompensasi (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,220, dan kompensasi sebesar 0,065. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,502 yang artinya sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,252 yang berarti besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus adalah sebesar 25,2%. Hasil uji regresi berganda menghasilkan F hitung sebesar (7,071) > F tabel (3,22), sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “diduga variabel lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus **diterima**.” Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,780 lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi.

Pembahasan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” **diterima**. Hal ini didukung sesuai dengan penelitian I Kadek Edy dan Ayu Desi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 3,66%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja

yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman..

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, uang lembur dan tunjangan-tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan bahwa bagi karyawan, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada karena sudah sesuai UMR Kudus sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan. Temuan ini menolak pendapat Siagaan bahwa sistem imbalan atau kompensasi mampu menjamin atau berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawainya dan menolak penelitian terdahulu dari Adhi Putra bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilian (2014) Arif dan Dwi (2012) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan telah terbukti **diterima**. Hal ini sepaham dengan teori dari Ruky (2002:7) berpendapat bahwa program manajemen kinerja akan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus diperdayakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut bukan hanya manusia. Elemen-elemen tersebut adalah teknologi yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan kerja, iklim dan budaya organisasi, serta sistem kompensasi dan imbalan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramono dan Triyani (2013) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian Ferry dan Kartika (2014), bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja serta semakin baiknya kompensasi semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berada pada kategori baik, dengan rekapitulasi tertinggi tentang hubungan kerja dengan karyawan sedangkan terendah kelancaran komunikasi. Kompensasi yang diberikan pada karyawan berada dalam kategori baik, dengan nilai rekapitulasi tertinggi tentang ketepatan waktu pemberian gaji sedangkan terendah kesesuaian besaran uang lembur. Kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rekapitulasi tertinggi ketepatan masuk kerja, sedangkan yang terendah frekuensi melakukan kesalahan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat keeratan hubungannya sedang. Nilai koefisien regresi yang positif pada lingkungan kerja menunjukkan

bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja menyebabkan semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat keeratan hubungannya lemah. Hal tersebut menunjukkan bahwa bagi karyawan, sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada karena sudah sesuai UMR Kudus sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan.
4. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik dan kondusifnya lingkungan kerja serta semakin baiknya kompensasi semakin baik pula kinerja karyawan

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cynthia Box Kudus maka saran yang dapat diberikan :

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan, sebaiknya memperhatikan fasilitas-fasilitas ditempat kerja untuk dibuat nyaman mungkin agar karyawan lebih nyaman didalam ruangan, kemudian ventilasi dan penyejuk ruangan dibuat lebih memadai, serta meningkatkan komunikasi antar karyawan maupun pimpinan sehingga tidak ada lagi mis komunikasi yang berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi yang diterima karyawan sudah baik, CV. Cynthia Box diharapkan tetap mempertahankan konsistensinya dalam menjamin kesejahteraan karyawannya. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan komunikasi antar karyawan maupun pimpinan. Perusahaan juga bisa memberikan pelatihan bagi karyawan agar mereka bisa lebih terampil dalam melakukan pekerjaan untuk hasil yang lebih baik, teliti serta tepat dalam bekerja sehingga efektif dan efisien dalam penggunaan waktu kerja. Serta memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan kompensasi yang baik.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja di luar variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Daftar Referensi

- Devis, Keith, dan Newstrom. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Asdi Mahasatya
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kartono. K. 1979. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Bandung: Rajawali.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Kusuma, Arif. 2012. “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java*”, Universitas Semarang. http://journal.usm.ac.id/elibs/USM_60fd83-91.pdf.
- Kurnia, Adi. 2010. *Analisis Beban Kerja*. <http://adikurnia.wordpress.com.tag>
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Muchdarsyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Nasroh, Dwi. 2010. “*Pengaruh Disipln Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) IV Semarang*. Jurnal Universitas Diponegoro
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia* (4th ed.) Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso, Bayu Adi. 2009. “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudra*. Jurnal Universitas Muria Kudus.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Pertiwi, Dilian Diah. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelulaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://jurnal.eprints.ums.ac.id/30342/11/.pdf>
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Ella & Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahkmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sanjaya, dan Indrawati. 2013. “*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata*”. Universitas Udayana. Diunduh dari <http://jurnal.ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6568/5836>.

- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, & Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sofiyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syarofina, Ulfa. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Mubarakfood Kudus. *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. ALFABETA.
- . 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. ALFABETA.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat

