

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (persero) PELINDO III

Terminal Petikemas Semarang)

M Nur Isna D¹, Rodhiyah² & Sendhang Nurseto³

Email : mnurisna@gmail.com

Abstract

Every organization which is either serving the public interest as State-owned Corporation, government or private organization, want to get maximum achievement from their employee's performance, result improvement and attain the goal of organization. From the performance's appraisal there is still unfulfilled working standard so that is why the organization made company working plan. Referring to the decreasing of export import flow and unfulfilled working standard reflect to the influence of compensation and work environment toward employee's performance.

The aim of the study is to determine the effect of compensation and working environment toward employee's performance at Container Terminal of PT (Persero) PELABUHAN INDONESIA III Semarang.

The type of the study is explanatory, which is the technique of collecting data through questionnaires. Sampling using Slovin formula by using purposive sampling techniques which taken from 93 people from Terminal Operation Division employees. Method of analysis used in this study is Quantitative Data Analysis.

From the result of the study showed that compensation has significantly positive and powerful effect toward employee's performance which also 36% for contribution given and the working environment has beneficial and strong effect toward employee's performance which also 47.5% for contribution given. From the result of the study the writer concludes that compensation and working environment have positive effect toward employee's performance besides it has strong influence toward employee's performance which is showed 0.724.

Keywords : compensation; work environmen; performance

Abstraksi

Setiap organisasi, baik yang melayani kepentingan public seperti organisasi milik Negara atau pemerintah maupun organisasi swasta atau privat, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan kinerja karyawan, peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasi. Dari penilaian kinerja terdapa tmasih adanya standar kerja yang tidak terpenuhi sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan. Mengacu pada peningkatan arus ekspor impor dan standar kerja yang belum terpenuhi, mencerminkan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) PELABUHAN INDONESIA III Terminal Petikemas Semarang Bagian Operasi Terminal.

Tipe dalam penelitian ini adalah *explanatory*, dengan alat pengumpulan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik penarikan menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 93 orang dari karyawan Bagian Operasi Terminal. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 36 % dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 47,5 %. Selain itu secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pengaruhnya kuat yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,724.

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja

¹Mukhammad Nur Isna Dzulfikri, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, mnurisna@gmail.com

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

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

Pendahuluan

Tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, selain itu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai agar setiap karyawan dalam organisasi membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan. Hal ini memerlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan kebutuhan manusia. Menurut Ruvianto (1985 : 20) hal yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain kompensasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Kenyamanan tempat kerja secara fisik maupun non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan agar mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

PT. (Persero) PELINDO III Terminal Petikemas Semarang, sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam pelayanan jasa bongkar muat petikemas menginginkan perusahaannya dapat memaksimalkan dalam mendapatkan laba. Tentunya laba tersebut tergantung pada kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kinerja yang optimal, menunjukkan terpenuhinya standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan. Dari penilaian kinerja terdapat masih adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan.

Penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan bagian operasi terminal. Tujuan penelitian ini adalah : (a) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (b) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (c) mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Kinerja karyawan adalah hasil dari segala hal yang dilakukan oleh karyawan yang dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan (Thomson, 2002:78)

Adapun menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu perusahaan. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Tujuan manusia bekerja adalah agar dapat memenuhi kebutuhannya yang terus meningkat. Keinginan-keinginan tersebut antara lain keinginan untuk mendapatkan upah, keinginan rasa aman atas pekerjaannya, keinginan untuk dapat diterima oleh lingkungan, keinginan untuk mendapat pekerjaan yang memiliki arti, dan seterusnya (Flippo, 1997:389). Menurut Werther W.B dan Keith Davis yang dikutip dalam buku Hasibuan, (2008:119) Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Nitisemito (1992:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengenai lingkungan kerja menurut Kartono (1979:129), yang dimaksud lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory*, populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian operasi terminal yang berjumlah 122 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 93 orang responden yang dihitung menggunakan rumus slovin dan teknik pengambilan dengan cara *purposive sampling*.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan jenis *Rating scale*. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara, sedangkan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi.

Hasil Penelitian

Tabel 1.1

Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		thitung / F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Kompensasi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,155	0,000	0,600	36 %	Ha Diterima
2	Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,080	0,000	0,689	47,5 %	Ha Diterima
3	Pengaruh Kompensasi (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	49,544	0,000	0,724	52,4 %	Ha Diterima

Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2013

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,600 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 36 %, ini berarti 36 % variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable kompensasi.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,689 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5 %, ini berarti 47,5 % variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable lingkungan kerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasinya yaitu 0,724 yang berarti secara bersama memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4 %, ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni karyawan bagian operasi terminal mempersepsikan kompensasi yang ada dalam perusahaan tergolong sesuai dan dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan Uji t, diketahui harga t hitung sebesar 7.155 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$; maka inferensi yang dapat diambil menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan”.

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nashroh Dwi Agustin (2010) bahwa variable kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga pendapat Handoko (2001:155) yaitu suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan faktor utama yang diinginkan dan diperhitungkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk bekerja pada suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang layak maka karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan hidup. Sehingga ketika kompensasi yang sesuai dan layak diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan dipersepsikan baik, sehingga dapat dikatakan hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan Uji t, diketahui harga t hitung sebesar 9.080 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$; maka inferensi yang dapat diambil menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunung Budiasih (2009) bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Mangkunegara (2005:5) yang berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan bagi karyawan,

sehingga karyawan bekerja dengan perasaan yang nyaman dan tenang diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk bekerja semakin baik.

Dalam penelitian ini secara simultan menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana didapat dari perhitungan SPSS 17.0 menunjukkan hasil F hitung hitung lebih besar dari F tabel, maka menerima hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sepaham dengan teori dari Ruky (2002:7) berpendapat bahwa program manajemen kinerja akan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus diberdayakan 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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 52,4 %. Artinya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 52,4 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya adalah 47,5 % pengaruh dari variabel yang tidak diamati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau sebaliknya semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan masih adanya kompensasi yang perlu diperbaiki sehingga perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi untuk para karyawannya meliputi Tunjangan prestasi, Tunjangan Hari Raya, dan Tunjangan kesehatan. Sehingga nantinya karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan dan pada akhirnya mereka akan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka.

Memperbaiki fasilitas – fasilitas lingkungan kerja yang ada di perusahaan meliputi dari kerusakan pada loker karyawan, mempertinggi tempat parkir kendaraan karyawan, penerangan pada lapangan penumpukan, dan sarana prasarana kerja mengenai luasnya lapangan penumpukan petikemas dan jumlah alat yang digunakan untuk mendukung kelancaran pengiriman dan penerimaan barang.

Daftar Referensi

- Agustin, Nashroh Dwi. (2010). *“Pengaruh Didiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (persero) DAOP IV Semarang”*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro. Semarang
- Flippo, Edwin B. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Budiasih, Nunung. (2009). *“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Mitra Pratama Semarang Yang Ditempatkan Pada PT Alam Cipta Indah Jaya Semarang/Mal Ciputra Semarang)”*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayau S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, K. (1979). *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Bandung : CV Rajawali.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFEE.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ruvianto, J. (1985). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Thomson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.