

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Febrina Prihandini¹, Drs. Wahyu Hidayat, M.Si², Drs Apriatni EP, M.Si³
Email : febrina.prh@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership variables , variable compensation and working environment variable to variable performance of employees of Marketing PT . Nyonya Meneer Semarang . This type of research is explanatory . In this study population there were 40 employees of the marketing department of PT . Nyonya Meneer Semarang and all were sampled by sampling saturated . Data were collected through questionnaires . Measurement scale using a Likert scale . Data analysis method used is correlation , simple and multiple linear regression with SPSS 16.0.

The study concluded that : (a) leadership in PT . Nyonya Meneer Semarang is good , so is the compensation available in PT . Nyonya Meneer Semarang is good and working environment in the PT . Nyonya Meneer Semarang is good ; (b) the effect of leadership on employee performance is strong at 0.639 , (c) the effect of compensation on employee performance is stronger by 0.657 ; (d) the influence of the work environment on employee performance is quite strong at 0.473 , (d) simultaneously results demonstrate leadership , compensation and work environment has a strong influence on the performance of employees is 0.704 . Leadership and compensation variables have a greater influence than the work environment variables .

Keywords: *leadership, compensation, work environment and the performance of employees*

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory. Pada penelitian ini terdapat populasi 40 orang karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang dan semuanya dijadikan sampel dengan cara sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linier sederhana dan berganda dengan program SPSS 16.0.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa : (a) kepemimpinan di PT. Nyonya Meneer Semarang adalah baik, begitu pula kompensasi yang ada di PT. Nyonya Meneer Semarang adalah baik dan lingkungan kerja yang ada di PT. Nyonya Meneer Semarang adalah baik; (b) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat sebesar 0,639; (c) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat sebesar 0,657; (d) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat sebesar 0,473; (d) hasil penelitian secara simultan menunjukkan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,704. Variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh lebih besar daripada variabel lingkungan kerja.

Kata Kunci : *kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

¹Febrina Prihandini, febrina.prh@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si

³Drs. Apriatni EP, M.Si

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya tersebut adalah sumberkekuatan energi dan tenaga yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, gerakan serta kegiatan dan tindakan. Sumber daya dapat berupa sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang paling penting pengaruh dan peranannya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia itu merupakan pelaku dari keseluruhan perencanaan dan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

Ditengah ketatnya persaingan yang semakin luas dan berbagai macam bentuk, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai jiwa pemimpin yang tinggi, serta diperlukan adanya faktor-faktor lain seperti kompensasi untuk menunjang kegiatan karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman kondusif serta aman.

Suatu perusahaan fungsinya dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang ikut berperan didalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi center atau panutan dalam kinerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai diharapkan seseorang dapat terpacu untuk lebih giat dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada. Dengan kepemimpinan yang sesuai, karyawan akan giat dalam bekerja. Faktor kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas jasa mereka pada perusahaan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2010:741). Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif, sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal. Selain faktor-faktor diatas adapun faktor lain yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Obyek penelitian ini adalah PT. Nyonya Meneer Semarang merupakan salah satu perusahaan industri yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang jamu tradisional, yang sudah berdiri sejak tahun 1919. PT. Nyonya Meneer Semarang selalu berupaya dalam keunggulan bersaing. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG “**.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (a) untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang; (b) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang; (c) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang; (d) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

KAJIAN TEORI

Menurut Sedarmayanti (2009:25) pengertian sumber daya manusia adalah rancangan system formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Pada masa sekarang ini, pemimpin harus memiliki kekuatan karakter yang baik dan efisiensi. Definisi tentang kepemimpinan itu sendiri secara beragam oleh ahli, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Kemudian definisi menurut Drs. Malayu SP Hasibuan (2003:197), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dr. Kartini Kartono (2004:93), fungsi kepemimpinan adalah (a) memandu, menuntun, membimbing, dan membangun bawahannya; (b) memberi atau membangunkan motivasi kerja; (c) mengemudikan organisasi; (d) menjalin jaringan komunikasi yang baik; (e) memberikan supervise dan pengawasan yang efisien.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya ukuran kompensasi tersebut mencerminkan nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, masyarakat. Definisi kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan.

Bentuk-bentuk atau macam-macam kompensasi itu sendiri dapat dikelompokkan sebagai berikut (Simamora, 2001:412): (a) Kompensasi finansial, terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung; (b) Kompensasi non finansial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi (Hasibuan, 2009:127): (a) suplai dan permintaan tenaga kerja; (b) serikat kerja; (c) produktivitas kerja karyawan; (d) kemampuan laba dan kemampuan membayar perusahaan; (e) kesediaan untuk membayar; (f) berbagai kebijakan penguapahan dan penggajian; (g) kendala-kendala pemerintah.

Menurut Mardiana dalam Sofyandi (2008:66) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Jenis lingkungan kerja sendiri ada dua, yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik; (b) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja ini sangat penting dan erat kaitannya dengan pencapaian suatu hasil yang optimal dan maksimal. Dimana lingkungan kerja ini berperan aktif dalam kondisi didalam suatu perusahaan ataupun diluar, sehingga karyawan merasa betah dalam melakukan aktivitas pekerjaannya atau kinerjanya. Kalau dalam lingkungan kerja tersebut aman, nyaman serta sehat, pastilah karyawan akan merasa nyaman juga, serta betah.

Berikut ini merupakan faktor yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2007:21) yang dapat terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah: (1) Penerangan; (2) suhu udara; (3) sirkulasi udara; (4) ukuran ruang kerja; (5) tata letak ruang kerja; (6) privasi ruang kerja; (7) Kebersihan; (8) suara bising; (9) penggunaan warna; (10) peralatan kantor; (11) keamanan kerja.

Setiap perusahaan baik yang dimiliki pemerintah maupun swasta, pasti menginginkan karyawannya ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan. Menurut Thomson (2002:78) kinerja adalah sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan itu dapat dilihat dari inisiatif, keandalan, kehadiran, sikap, kerjasama dan kualitas kerja dan kesungguhan waktu yang dihasilkan.

Menurut Gary Dessler dalam Sedarmayanti (2007: 260) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008:93). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
2. Adanya pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
3. Adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
4. Adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data untuk mendapatkan suatu data tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu dengan mencatat beberapa elemen kemudian memilih beberapa elemen untuk diteliti. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang merupakan staff bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Tipe pengambilan sampel adalah *Sampling jenuh* atau sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang responden yang merupakan keseluruhan karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

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

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Penelitian

No.	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesa
		t hitung/ f hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Kepemimpinan(X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,124	0,000	0,639	40,9%	Ha Diterima
2	Pengaruh Kompensasi(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,375	0,000	0,657	43,2%	Ha Diterima
3	Pengaruh Lingkungan Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,314	0,000	0,473	22,4%	Ha Diterima
4	Pengaruh Kepemimpinan(X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	11,775	0,000	0,704	49,5%	Ha Diterima

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,639 yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9%, berarti 40,9% variabel kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,657 yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,2%, berarti 43,2% variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,473 yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4%, berarti 22,4% variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan.

Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasinya yaitu 0,704 yang berarti hubungan secara bersama-sama adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5%, ini berarti 49,5% variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan kepemimpinan yang sesuai di suatu organisasi atau perusahaan serta kompensasi yang diberikan sesuai dengan karyawan dan lingkungan kerja kondusif yang nyaman serta aman bagi karyawan, maka akan berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan dan selanjutnya tujuan perusahaan atau organisasinya akan tercapai. Jika faktor-faktor tersebut dapat berfungsi dan bersinergi dengan baik serta seimbang maka PT. Nyonya Meneer Semarang khususnya bagian pemasaran tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil yaitu sebesar $5,124 > 2,024$ hal ini bahwa H_0 ditolak H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y), hipotesis pertama diterima. Variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil sebesar $5,375 > 2,024$ hal ini bahwa H_0 ditolak H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y), hipotesis kedua diterima. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil yaitu sebesar $3,134 > 2,024$ hal ini bahwa H_0 ditolak H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), hipotesis ketiga diterima. Pada hipotesis keempat, menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat pada uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,775 > 3,2594$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang meningkat apabila didukung juga dengan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan yang ada pada PT. Nyonya Meneer Semarang Bagian Pemasaran termasuk dalam kategori baik. Karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada saat ini sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Kompensasi yang ada di PT. Nyonya Meneer Semarang Bagian Pemasaran termasuk dalam kategori baik. Dimana hal tersebut terjadi karena kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang Bagian Pemasaran termasuk dalam kategori baik dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan dari semua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang sama kuat terhadap variabel kinerja karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Terlihat dari semua variabel mempunyai pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,409 dengan demikian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9%. Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan. Ada pengaruh yang positif antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,432 dengan demikian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi. Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,224 dengan demikian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4%. Sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,495 dengan demikian pengaruh yang diberikan variabel kepemimpinan, kompensasi

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5%. Sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Nyonya Meneer Semarang Bagian Pemasaran adalah sebagai berikut: sebaiknya perusahaan melaksanakan gathering rutin untuk meningkatkan komunikasi pimpinan. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan hasil kerja karyawan. Disamping itu lingkungan kerja pengoptimalan fasilitas dan peralatan kantor serta perlu ditingkatkan lagi keamanan di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: graham Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal, Prof. Dr. MBA. dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi. M.Sc. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thomson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.