

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PJ. MURIA JAYA KUDUS

Ismi Nabila<sup>1</sup>, Sri Suryoko<sup>2</sup> & Sari Listyorini<sup>3</sup>  
d2d009096@gmail.com

### *Abstract*

*Along with the rapid development of today's business world, the more visible the role of human resource management in an effort to grow the business. In the past two years, quantity of product below the standard in PJ. Muria Jaya Kudus keep increasing. So company must maintance the employee performance in order to reach company goals. This study aims to determine the influence of variable work environment, work ability and compensation on the performance of the production employees PJ Muria Jaya Kudus. This study population are permanent employees of the production, amounting to 38 people. This study uses census approach, where all members of the population be respondents. Measurement scale using a Likert scale. In the analysis of data using simple linear regression test and regression test with SPSS 20.00. The results showed that the work environment have a positive effect on employee performance, work ability have a positive effect on employee performance, and compensation have a positive effect on employee performance. work environment, work ability, and compensation are jointly contributing positively towards employee performance. Based on the results of this study concluded that the work environment, employability and compensation a positive influence on the performance of the production employees in PJ. Muria Jaya, either partially or simultants. From the results of this study suggested the company to improve the work environment related to air circulation and air temperature in the workspace; Improve employees ability to understand the rules and policies of the company. And expected to consider the wage increases granted to employees throughout the company are still in capability.*

**Keywords :** *work environment, work ability, compensation, and employee performance.*

### **Abstraksi**

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis saat ini, maka semakin tampak peran manajemen sumber daya manusia dalam usaha mengembangkan bisnis. Dalam dua tahun terakhir, kuantitas produk dibawah standar di PJ. Muria Jaya Kudus terus meningkat. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 20.00. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini perusahaan disarankan untuk memperbaiki lingkungan kerja yang berkaitan dengan sirkulasi udara dan suhu udara di ruang kerja; memperbaiki kemampuan karyawan dalam memahami peraturan dan kebijakan perusahaan; dan diharapkan dapat mempertimbangkan kenaikan upah yang diberikan kepada karyawan sepanjang masih dalam kemampuan perusahaan.

**kata kunci :** lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan

---

<sup>1</sup>Ismi Nabila, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d009096@gmail.com

<sup>2</sup>Sri Suryoko, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Sari Listyorini, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, bisnis di Indonesia semakin meningkat persaingannya. salah satu yang sering diperbincangkan saat ini adalah UMKM. Pemerintah mendorong UMKM untuk terus tumbuh sehingga bisa menyerap tenaga kerja dan semakin berperan menekan angka pengangguran. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, pertumbuhan UMKM di Indonesia pada tahun 2012, populasi UMKM mencapai 56,6 juta pelaku usaha yang mempresentasikan 99,99% dari pelaku usaha di Indonesia, angka tersebut naik sekitar 2,41%, jika dibandingkan dengan tahun 2011 yang berjumlah 55,3 juta.

Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Koperasi, dan UMKM kota Kudus yang terbagi atas 9 wilayah kecamatan, terdapat 1563 unit UMKM pada tahun 2010, sedangkan pada tahun 2011 mengalami peningkatan jumlah UMKM yaitu 1684 unit UMKM. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa persaingan usaha bisnis semakin meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat konsumen puas terhadap produk atau pelayanan dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya yang cukup, baik itu sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik yang berasal dari karyawan itu sendiri atau dari luar diri karyawan tersebut. Faktor yang berasal dari diri karyawan adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja. (Wibowo, 2007:65).

Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Menurut Keith dalam Mangkunegara (2000:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Artinya bahwa karyawan yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi 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.

Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan kuantitas maupun kualitas kerja karyawan yang baik, sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan akan tercapai. Oleh karena itu, PJ Muria Jaya perlu memperhatikan kinerja karyawannya sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja para karyawannya baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Jumlah Produksi Jenang di PJ. Muria Jaya Kudus, dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Tetapi, juga diikuti dengan kenaikan produk jenang yang tidak sesuai standar. Tetapi yang menjadi permasalahan adalah persentase peningkatan jumlah produk yang tidak sesuai dengan standar tersebut. Dilihat bahwa produk yang tidak sesuai standar pada tahun 2010 berjumlah 1.068 kg dengan persentase 0.9%, dari jumlah produksi 118.623 kg. pada tahun 2011

produk yang tidak sesuai standar, juga mengalami kenaikan yaitu 1.246 kg, tetapi persentase menurun 0.1% menjadi 0.8%, dari jumlah produksi 155.729 kg. Tetapi pada tahun 2012, jumlah produksi meningkat sebesar 211.424 kg dan diikuti dengan kenaikan produk yang tidak sesuai standar sebesar 3.171 kg dengan persentase yang juga meningkat 0.7% menjadi 1.5%. Jadi, dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi yang dilihat dari meningkatnya persentase produk yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (2) Untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (3) Untuk mengetahui kompensasi karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (4) Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (6) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (7) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus; (8) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus.

## KERANGKA TEORI

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67). Bernardin menyampaikan ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu : (1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan; (2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan; (3) *Timeless* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk; (4) *Cost Effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil; (5) *Need for Suspension* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan; (6) *Interpersonal Impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

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. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu lingkungan kerja yang meliputi: Pewarnaan (warna cat dinding tempat kerja); Penerangan di tempat kerja; Suhu udara; Sirkulasi udara; Kebisingan di tempat kerja; Ruang Kerja yang memadai; Kebersihan; Keamanan kerja. Dan lingkungan kerja non-fisik yang meliputi: Kejelasan Pekerjaan; Tanggung jawab terhadap pekerjaan; Kerja sama antar kelompok; Kelancaran berkomunikasi.

Kemampuan Kerja adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996: 126). Menurut Fransisco Sofu (2003:150) istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Blanchard dan Hersey (1995), menyatakan bahwa paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen, yaitu : Kemampuan Teknis (*Technical Skill*); Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*); Kemampuan Sosial (*Social/ Human Skill*).

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2010:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan

dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:744), menjelaskan bahwa komponen-komponen kompensasi yaitu: gaji; upah; insentif/bonus; Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory research* atau penjelasan, yaitu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 20.00.

## HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis	
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi		Determinasi
1	Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,888	0,000	0,796	63,3%	Ha Diterima
2	Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,375	0,000	0,842	70,9%	Ha Diterima
3	Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,462	0,000	0,779	60,7%	Ha Diterima
4	Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	37,639	0,000	0,877	76,9%	Ha Diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,796 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3%, yang berarti 63,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,842, yang berarti hubungan antara keduanya adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%, ini berarti 70,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,779, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,7%, ini berarti 60,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.

Lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,877 yang berarti hubungan antara

lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9%, ini berarti 76,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi.

## PEMBAHASAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja karyawan PJ. Muria Jaya termasuk dalam kategori baik karena karyawan merasa nyaman dengan lingkungan fisik di dalam perusahaan maupun lingkungan non fisik yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus sudah baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. PJ. Muria Jaya Kudus melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan yaitu dengan memperbaiki suhu udara di ruang kerja, misalnya dengan menambahkan kipas angin atau AC di ruang kerja. Hal lain yang perlu juga dilakukan adalah memperbaiki sirkulasi udara yang ada di lokasi produksi, khususnya di bagian pemotongan jenang.

Kemampuan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam mencapai kualitas dan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan berarti karyawan tersebut semakin terampil. Demikian juga semakin tinggi keterampilan semakin mampu karyawan bekerja dengan baik.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan kemampuan kerja karyawan PJ. Muria Jaya termasuk dalam kategori baik karena karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang mereka gunakan, mengetahui dan memahami prosedur kerja, memahami kebijakan dan peraturan perusahaan, paham dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, memahami tentang target yang ingin dicapai perusahaan, mampu bekerjasama dengan baik antara sesama rekan kerja maupun atasan, mampu berempati dengan sesama rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus sudah baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. PJ. Muria Jaya Kudus perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan yaitu memperbaiki kemampuan para karyawan dalam memahami peraturan atau kebijakan yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat diminimalisir pelanggaran yang terjadi pada saat proses produksi dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Hal lain yang perlu dilakukan perusahaan adalah memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang memahami prosedur kerja mereka sehingga proses kerja akan semakin baik apabila karyawan mengerti prosedur kerja.

Seperti diketahui, kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:741). Dalam Sudarmanto (2009:201), Armstrong (1987) menyatakan bahwa manajemen/ sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai shareholder.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan kompensasi karyawan PJ. Muria Jaya termasuk dalam kategori baik, karena karyawan merasa pemberian tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus cukup baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Kompensasi yang diperoleh karyawan PJ. Muria Jaya sudah baik, tetapi beberapa karyawan mengeluhkan tentang upah yang mereka peroleh kurang, seyogyanya hal ini perlu diperhatikan dan dipertimbangkan perihal kenaikan gaji, sepanjang masih dalam kemampuan perusahaan.

Lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear sederhana dan uji linear berganda. Dimana berdasarkan variabel lingkungan kerja sebesar 63,3%, selanjutnya kemampuan kerja sebesar 70,9%, dan variabel kompensasi sebesar 60,7%.

Lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,877 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9%, ini berarti 76,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya, maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, semakin baik kemampuan kerja karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya, maka semakin baik kinerja karyawannya. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya, maka semakin baik kinerja karyawannya.

Secara bersama-sama lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan para karyawan sudah mengetahui tanggung jawab apa saja yang mereka miliki, karyawan juga sudah mampu menguasai peralatan kerja yang mereka gunakan.

### **Saran**

Perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja yang berkaitan dengan sirkulasi udara dan suhu udara di ruang kerja, misalnya dengan menambahkan kipas angin atau AC di ruang kerja. Hal lain yang perlu juga dilakukan adalah memperbaiki sirkulasi udara yang ada di lokasi produksi, khususnya di bagian pemotongan jenang. Walaupun lokasi pemotongan jenang berdekatan dengan proses pemasakan jenang, tetapi perusahaan harus mencari solusi yang tepat agar asap dari proses pemasakan jenang tidak masuk ke dalam bagian pemotongan jenang. memperbaiki kemampuan karyawan dalam memahami peraturan dan kebijakan perusahaan; dan diharapkan dapat mempertimbangkan kenaikan upah yang diberikan kepada karyawan sepanjang masih dalam kemampuan perusahaan.

Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan para karyawan dalam memahami peraturan atau kebijakan yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat diminimalisir pelanggaran yang terjadi pada saat proses produksi dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Hal lain yang perlu dilakukan perusahaan adalah memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang memahami prosedur kerja mereka sehingga proses kerja akan semakin baik apabila karyawan mengerti prosedur kerja.

Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk kenaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena beberapa karyawan mengeluhkan tentang upah yang mereka peroleh kurang,

seyogyanya hal ini perlu diperhatikan dan dipertimbangkan perihal kenaikan gaji, sepanjang masih dalam kemampuan perusahaan.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PJ. Muria Jaya Kudus, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya.

#### DAFTAR REFERENSI

- Donnelly, Gibson. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sofo, Fransisco. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [www.depkop.go.id/](http://www.depkop.go.id/)