

PENGARUH KOMPENSASI, STANDAR KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Kasus pada karyawan penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang

Faiz Sultan U.A¹, Saryadi² & Wahyu Hidayat³
faiz90_keren@yahoo.com

Abstract

The Compensation, standard of work and working environment is a supporting factor for achieve the high performance of employees in order to get optimal business profits. If the company has a good compensation, standard of work and working environment, then the high employee performance can be achieved. The problems of this research are still there employees who violate standard of work, there are employees who have bad habits in work, and employee performance which shows the numbers fluctuate and tend to decline. Technique of collecting data using questionnaires distributed to 50 employees as the population in this study using census method sales of PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. The Data were analyzed with quantitative analysis using validity, reliability test, the coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, T test and F test with SPSS. The conclusion of this analysis study is the 48 % of respondents said the compensation is fair, 48 % of respondents said the standard of work is quite good, 46 % of respondents said the working environment in both categories and 28 % of the respondents have a high employee performance. Variable compensation, standards of work, and the work environment has an influence on employee performance variables partially or simultaneously.

Keywords: Compensation, Standars of Work, Working Environment, and Performance Of Employees.

Abstraksi

Kompensasi, standar kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi guna mencapai laba perusahaan yang optimal. Apabila kompensasi, standar kerja, dan lingkungan kerja suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai, dan sebaliknya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih terdapat karyawan yang melanggar standar kerja, masih terdapat karyawan yang memiliki kebiasaan-kebiasaan buruk dalam bekerja, dan kinerja karyawan yang menunjukkan angka fluktuatif dan cenderung menurun. Tipe pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus bagian penjualan PT. Nasmoco Kaligawe. Data dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji T, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian adalah 48% menyatakan kompensasi tergolong baik, 48% standar kerja tergolong baik, 46% menyatakan lingkungan kerja tergolong baik, dan 28% menyatakan kinerja karyawan tergolong tinggi. Variabel kompensasi, standar kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Kompensasi, Standar Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

¹Faiz Sultan U.A, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, faiz90_keren@yahoo.com

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

³Wahyu Hidayat, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian organisasional (*the people who are ready, willing and able to contribute to organizational goals*), demikian William B. Werther dan Keith Davis dalam *Human Resources and Personnel Management* (1996: 596). Apabila ditinjau dari segi sosial ekonomis, maka karyawan atau tenaga kerja sebagai "*human resources*" adalah manusia yang dalam usia kerja (*working ages*) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik ataupun mental (Achmad Ichsan, 1981: 20).

Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001: 133). Di dalam organisasi modern, dengan beraneka ragam program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji terstruktur, tugas kompensasi bahkan sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia (Simamora, 2001: 340).

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada saat dikelola dengan benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, sehingga kinerja karyawan yang efektif dapat terwujud. Salah satu faktor penting yang berkaitan dengan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Menurut Mulyadi (1993: 102), penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Manajemen kinerja merupakan suatu proses ataupun seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.

Kinerja sendiri memiliki arti sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria. Dengan demikian pemberian kompensasi dan jaminan sosial yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kompensasi, maupun penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja akan menurun. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memegang peranan cukup penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan pun akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya.

Kenyamanan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut penerangan, kebisingan, pertukaran udara dan kebersihan, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan kinerja. Dengan demikian pemberian kompensasi dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi industri, sedangkan meningkatnya kinerja dalam perusahaan berarti terdapat efektifitas serta efisiensi dalam menjalankan aktifitasnya.

Kondisi lingkungan yang selalu berkembang dan berubah harus dipantau secara berkala untuk meyakinkan bahwa strategi, tujuan, sistem, dan lainnya masih sesuai atau tidak dengan tantangan

yang dihadapi. Juga untuk melihat kecenderungan dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi pada lingkungan (Trigrano, 1996: 19). Hasil kerja yang sangat memuaskan dapat dicapai dalam suatu keadaan buruk, manakala hasrat karyawan untuk berprestasi kuat. Sebaliknya kondisi yang sangat baik tidak berarti menghalangi munculnya hasil kerja yang justru sangat mengecewakan apabila para karyawan tidak mempunyai gairah untuk berprestasi (Bambang K, 1991: 12).

Maka berdasarkan pada uraian tersebut, penelitian ini berjudul: “**KOMPENSASI, STANDAR KERJA, DAN LINGKUNGAN KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang)**”.

Masalah yang terjadi disini adalah belum tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT. Nasmoco Kaligawe, karena terlalu tingginya standar target penjualan untuk masing-masing tahun, sehingga masalah disini (belum tercapainya target) dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono, 2006: 26).

Seseorang dalam bekerja tidak hanya menuntut lingkungan kerja yang baik, tetapi juga membutuhkan kebutuhan akan prestasi kerja. Pada umumnya karyawan dituntut untuk mempunyai semangat kerja, tingkat motivasi yang tinggi, rasa optimis untuk mencapai sukses meraih prestasi yang lebih tinggi. Prestasi kerja yang baik disertai tingkat produktivitas yang tinggi merupakan keinginan dari harapan setiap organisasi perusahaan terhadap karyawan.

Tabel 1.1
Data Penjualan
PT. Nasmoco Kaligawe Semarang
Tahun 2008 – 2011

Tahun	Target	Realisasi	
	Unit	Unit	Persentasi (%)
2008	1.170	1.076	91,18
2009	795	724	90,77
2010	1149	1.069	92,40
2011	1.890	1.739	91,37

Sumber: PT. Nasmoco Kaligawe Semarang

Dari data penjualan diatas menunjukkan bahwa realisasi target dari tahun 2008 – 2011 hampir tidak terpenuhinya target, dimana target per unit telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tidak terpenuhinya target dikarenakan terlalu tingginya standar target yang dibuat oleh pihak PT. Nasmoco Kaligawe sendiri, selain itu disebabkan oleh persaingan dari cabang Nasmoco lainnya. Menyebabkan sales di PT. Nasmoco Kaligawe belum dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Padahal setiap sales yang dapat menjual 1 unit mobil dari berbagai tipe yang Toyota miliki PT. Nasmoco Kaligawe selalu memberikan insentif (kompensasi) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh PT. New Ratna Motor, dimana PT. New Ratna Motor merupakan perusahaan yang ditunjuk sebagai *dealer* utama resmi (*Authorized Toyota Main Dealer*) PT. Toyota Astra Motor (TAM) untuk wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Kompensasi disini mempunyai pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan divisi sales agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai, karena insentif (kompensasi) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja.

Lingkungan kerja dari sales tidak hanya didalam perusahaan saja, akan tetapi seluruh tempat yang karyawan berada. Ruang lingkup kerja sales tidak hanya diperusahaan saja melainkan diluar kantor pula, apabila pihak PT. Nasmoco Kaligawe sedang melakukan pameran berarti tempat pameran tersebut merupakan lingkungan kerja para sales. Selain itu apabila seorang sales ingin menawarkan/ mempromosikan dari produk yang Toyota miliki dikantor/ instansi pemerintah dan swasta, instansi tersebutlah yang menjadi lingkungan kerja sales. Sedangkan menurut pengamatan

yang penulis lakukan di PT. Nasmoco Kaligawe, lingkungan kerja diperusahaan sudah terpenuhi dengan baik, baik dari penerangan, ventilasi, keamanan, dan sebagainya.

Jadi bisa penulis ambil kesimpulan, bahwa pencapaian target penjualan dari tahun 2008 – 2011 belum 100% dikarenakan terlalu tingginya standar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga kinerja para sales PT. Nasmoco Kaligawe belum maksimal dalam pencapaian target.

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang ada, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe?
- b. Apakah ada pengaruh antara standar kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe?
- c. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe?
- d. Apakah ada pengaruh antara kompensasi, standar kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe?

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 18), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 89), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya kompensasi, seseorang termotivasi menjadi karyawan suatu perusahaan.

Hasibuan (2009: 122) mengemukakan bahwa program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan dan faktor eksternal eksistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat merangsang gairah dan kinerja karyawan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan.

Standar Kerja

Dalam suatu kegiatan pekerjaan harus memiliki acuan dan pegangan, walaupun masih ada perusahaan yang tidak memiliki acuan serta pedoman dalam suatu pekerjaan. Akibat tidak adanya acuan dalam pelaksanaan pekerjaan banyak membuat organisasi tidak berfungsi dengan baik, hal ini dikarenakan para karyawan bingung atas pekerjaan yang mereka akan kerjakan selanjutnya, dan pihak manajemen pun tidak mempunyai pedoman dalam pengambilan keputusan, sehingga apabila ada suatu kesalahan atau kekeliruan tidak bisa dianalisis dimana kesalahan itu terjadi karena tidak memiliki alur pedoman yang jelas.

Tujuan utama dari pengukuran adalah untuk mengumpulkan data untuk digunakan dalam mengatur standar-standar pekerjaan ketatausahaan. Menurut Simamora (2004), semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Menurut Atmoko (2011: 2) standar kerja adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi/ perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Tujuan standar kerja adalah menciptakan komitmen mengenai apa yang dikerjakan oleh satuan unit kerja instansi/ perusahaan. Menurut Muryati (2007: 53) standar kerja adalah perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh karyawan kantor.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, oleh sebab itu lingkungan kerja perlu diperhatikan. Bila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat dapat perasaan karyawan lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1996: 109) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya. Yang dimaksud lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Secara garis besar, Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Internal
 - a. Pewarnaan;
 - b. Kebersihan;
 - c. Pertukaran udara;
 - d. Penerangan;
 - e. Musik;
 - f. Keamanan;
 - g. Kebisingan.
2. Lingkungan Kerja Eksternal
 - a. Suasana Kerja;
 - b. Hubungan Antar Sesama Individu;
 - c. Hubungan Antar Karyawan dengan Pimpinan.

Kinerja Karyawan

Berikut adalah beberapa rumusan pengertian kinerja menurut beberapa pakar dalam Tika (2008: 121):

1. Stolen (1978) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan;
2. Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama turun waktu tertentu;
3. Prawiro Suntoro (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

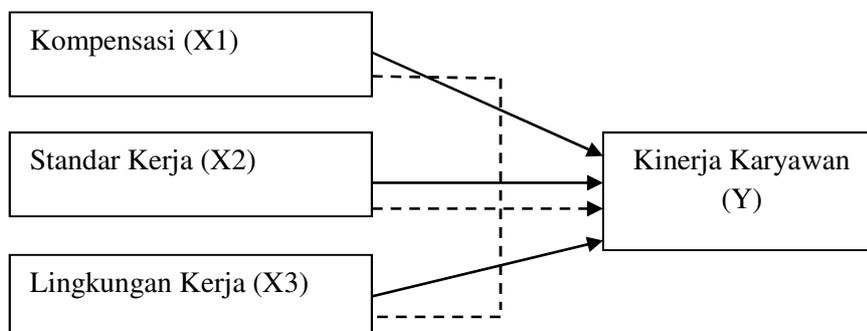
Sedangkan menurut Panji Anorogo dan Sri Suryati (1995: 71), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Pendidikan;
- b. Motivasi;
- c. Disiplin Kerja;
- d. Keterampilan;
- e. Lingkungan kerja dan iklim kerja.

Dengan adanya penilaian kinerja akan memberikan dorongan atas motivasi bagi para karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu

dengan adanya penilaian kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu umpan balik bagi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Gambar 1.1
Model Hipotesis



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian menurut tingkat eksplanasinya yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dan termasuk dalam penelitian asosiatif/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2006: 11).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang pada tahun 2012 yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah karyawan divisi Penjualan PT. Nasmoco Kaligawe terbatas, maka semua anggota populasi dijadikan sebagai responden atau disebut dengan pendekatan sensus. Jadi jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebesar 50 orang karyawan divisi Penjualan PT. Nasmoco Kaligawe.

Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows 16. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:131). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dan berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.2
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t Hitung	F Hitung	Korelasi	Determinasi	
1	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	3,242	-	0,424	18%	H ₀ ditolak
2	Standar Kerja terhadap Kinerja Karyawan	3,616	-	0463	21,4 %	H ₀ ditolak

3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	3,525	-	0,425	18,1 %	H ₀ ditolak
5	Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-	8,414	0,595	35,4%	H ₀ ditolak

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2013.

Dari hasil pengolahan data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja masing-masing variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung > t tabel (2,0076) dapat diketahui nilai t hitung masing-masing variabel terhadap kinerja berturut-turut yakni Kompensasi = 3,242; Standar Kerja = 3,616; Lingkungan Kerja = 3,525.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Standar Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung > F tabel (4,0427) dapat diketahui nilai F hitung Kompensasi, Standar Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,414.

Terdapat keeratan pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap sebesar 0,424. Nilai koefisien determinasi Kompensasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 18 %. Variabel Standar Kerja juga terdapat keeratan pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Ditunjukkan dengan nilai korelasi terhadap Standar Kerja sebesar 0,463. Nilai koefisien determinasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 21,4 %. Sedangkan keeratan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,425 dan nilai koefisien determinasi sebesar 18,1%.

Terdapat keeratan pengaruh antara Kompensasi, Standar Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,595 dan nilai koefisien determinasi sebesar 35,4 %.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan divisi Penjualan PT. Nasmoco Kaligawe merasakan bahwa Standar Kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sudah baik, secara parsial paling dominan yaitu dipengaruhi oleh variabel Standar Kerja sebesar 21,4%. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Standar Kerja yang diterima karyawan sudah baik sehingga menghasilkan pengaruh antara Standar Kerja dan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan 48% responden, walaupun sebagian kecil (18%) yang menyatakan tidak baik. Artinya kesesuaian pemberian bonus dengan hasil kerja, kesesuaian pemberian insentif dengan pencapaian hasil kerja, dan kesesuaian antara gaji dengan beban kerja, kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab yang diterima atas kinerja sudah sesuai.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,242 > t-tabel sebesar 2,0076. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18%.

2. Standar kerja yang ditetapkan kepada karyawan divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan 48 % responden, walaupun sebagian kecil (14%) yang menyatakan tidak baik. Faktor-faktor dari standar kerja yang dikatakan tidak baik kepatuhan peraturan kerja, pelanggaran prosedur kerja, pelanggaran peraturan kerja, jam pulang kerja dalam perusahaan, pemahaman target kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara standar kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,616 > t$ -tabel sebesar $2,0076$. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa standar kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $21,4\%$.

3. Kondisi lingkungan kerja di divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat dikatakan baik, hal ini dibuktikan dengan pernyataan 46% responden, walaupun sebagian kecil (10%) yang menyatakan tidak baik. Artinya, penerangan yang memadai, kebersihan tempat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,525 > t$ -tabel sebesar $2,0076$. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $18,1\%$.

4. Kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan 28% responden, walaupun sebagian kecil (36%) yang menyatakan cukup baik. Artinya, sebagian besar karyawan berupaya meningkatkan target pekerjaan, dan menurunkan kesalahan dalam pencapaian target kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1), standar kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $8,414 > F$ -tabel sebesar $4,0427$. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa kompensasi, standar kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $35,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $64,6\%$ dapat dipengaruhi faktor lain selain kompensasi, standar kerja dan lingkungan kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan komunikasi internal.

SARAN

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. PT. Nasmoco Kaligawe Semarang sebaiknya lebih memperhatikan dan lebih intensif dalam melaksanakan standar kerja yang ada melalui kepala divisi penjualan sehingga pekerja

berupaya melaksanakan standar kerja yang ada, jam pulang kerja dalam perusahaan, dan pemahaman target kerja yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan kerja di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang sudah baik. Akan tetapi fasilitas kerja yang ada di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang masih terdapat yang kurang memadai sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang ada seperti menjaga kebersihan fasilitas kerja yang ada dengan mengadakan kerja bakti setiap 1 minggu sekali agar lingkungan perusahaan tetap bersih dan hubungan antar karyawan terjalin baik, selain itu dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

Aditama, Wahyu Yoga. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang)*

Anoraga, Panji dan Nanik W. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta

Anoraga, Panji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya

Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Atmoko, Tjipto. 2011. *Standar Operasional Prosedur*. <http://resources.unpad.ac.id/unpad>. Diakses tanggal 4 Oktober 2012

Bernardin, H.J. dan Russel J.E.A. 1993. *Human Resources Management*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc

Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*. 3rd. Jakarta: Erlangga

Dito, Herdian Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*

Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung

Ichsan, Ahmad. 1981. *Tata Administrasi Kekaryawananan Dasar-Dasar Socio Analitis*. Jakarta: Djambatan

Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Graha Indonesia

Maryati, MC. 2007. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mathis, R. Dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Melcher, Arlyn J. 1995. *Struktur dan Proses Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Mulyadi. 1993. *Akuntansi Biaya* Edisi ke-5. Yogyakarta: BP-STIE YKPN

Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books

Pabundu Tika, Muh. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Simanjuntak, Payaman. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

William B. Werther Jr, Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Mc Graw Hill

SKRIPSI

Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Batang)*

Sari, Kartika Anita. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. Nasmoco Kaligawe Divisi General Repair)*

INTERNET

<http://www.scribd.com/doc/12807032/STANDAR-KERJA-DALAM-MANAJEMEN-PERKANTORAN>