

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA

**Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Komunikasi, BINUS University  
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480

## ABSTRACT

*Mum CV is a company engaged in the sale of bread. To increase sales of bread (performance) it needs to investigate the influence of work environment and compensation of employees. The method of analysis used in this study is descriptive, Pearson Regression, and Multiple Regression. The data were obtained from the employees performance by completing the questionnaires provided using Likert scale which was useful to determine the level of disagreement questions on the questionnaires. Results achieved in this study are the work environment has no significant influence on employees performance in CV Mum Indonesia, amounting to 0,068. Compensation has significant, no influence on employees performance in CV Mum Indonesia that is equal to 0,580 and there is a significant effect of 33.6%. Work environment and compensation have a significant impact on employees performance in CV Mum Indonesia. It is equal to 0,580 and there is a significant effect of 33.6%.*

**Keywords:** work environment, compensation, employees performance

## ABSTRAK

*CV. Mum adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan roti. Untuk meningkatkan penjualan roti (kinerja), dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, Pearson Regresi, dan Regresi Berganda. Data diperoleh dari kinerja karyawan dengan melengkapi kuesioner dengan menggunakan skala likert yang berguna untuk menentukan tingkat pertanyaan ketidaksepakatan pada kuesioner. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia, sebesar 0.068. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia yaitu sebesar 0.580 dan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia. Hal ini sama dengan 0.580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%.*

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Persaingan antarperusahaan di Indonesia sudah sangat ketat akhir-akhir ini, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi. Memenangkan dalam persaingan ini tidaklah mudah. Masing-masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para pelanggannya. Salah satu faktor yang diperlukan oleh perusahaan untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk pelanggannya adalah karyawan/tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan dari para karyawan, seperti lingkungan kerja dan upah atau gaji, insentif serta pemberian kompensasi.

Banyak perusahaan tidak memerhatikan lingkungan kerja karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah kekeliruan besar karena lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal berada dan berasal dari dalam perusahaan, sedangkan lingkungan eksternal adalah yang berasal dan berada di luar perusahaan. Perusahaan juga perlu memerhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan. Pemberian kompensasi memotivasi kinerja karyawan. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan, karyawan akan semakin baik dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta pemberian kompensasi yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV MUM. Dua faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat karyawan menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja—secara individu kurang minat, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Hal ini akan terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan. Tidak maksimalnya kinerja karyawan di CV MUM dapat dilihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan. Mereka tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja, yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Oleh karena itu, beberapa permasalahan yang muncul adalah: (1) apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (2) apakah ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **Konsep Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. 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 memusatkan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: (1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; (2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya, yang kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2001), mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Parlinda dan Wahyudin (n.d.), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: (1) perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana

dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain; (2) pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan; (3) kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara; dan (4) hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Selain itu, ada kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima, dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang member kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan adalah: mendapat karyawan berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/competitor.

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah imbalan ekstrinsik dan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berbentuk uang atau ada juga yang berbentuk tunjangan pelengkap (pada Tabel 1).

Tabel 1 Imbalan ekstrinsik

Uang	Tunjangan Pelengkap
Gaji	Uang Cuti
Honor	Uang Makan
Bonus	Uang transportasi / antar jemput
Komisi	<u>Asuransi</u>
Insentif	Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan kerja karyawan di perusahaan yang berpengaruh pada kepuasan kerja, loyalitas ataupun aspek kerja lainnya. Dalam masa krisis keuangan ini, bagaimanakah perusahaan menerapkan kebijakan kompensasinya agar aktivitas perusahaan terus berlangsung dan karyawanpun tidak menganggur.

Pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan adalah fokus kepada pelanggan, kompensasi dan benefit, serta komunikasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Departemen Personalia biasanya merancang dan membuat administrasi untuk kompensasi karyawan.

Saat ini perusahaan lebih mengutamakan *key talent* (karyawan kunci) dalam sistem kompensasi. Hal ini karena krisis ekonomi tidak hanya berdampak pada penurunan bisnis (*slow down in business*), tetapi juga mengakibatkan peningkatan biaya operasional dan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan strategi dalam sistem kompensasi yang dapat mengatasi ketidakcukupan talent (*insufficient supply of talent*) di pasar yang bisa menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2002), beberapa jenis dari kompensasi adalah kompensasi langsung (gaji, upah, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi kesehatan, dana pensiun, uang cuti).

### **Kinerja Karyawan**

Faktor lingkungan kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja. Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: (1) aktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; dan (2) faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi

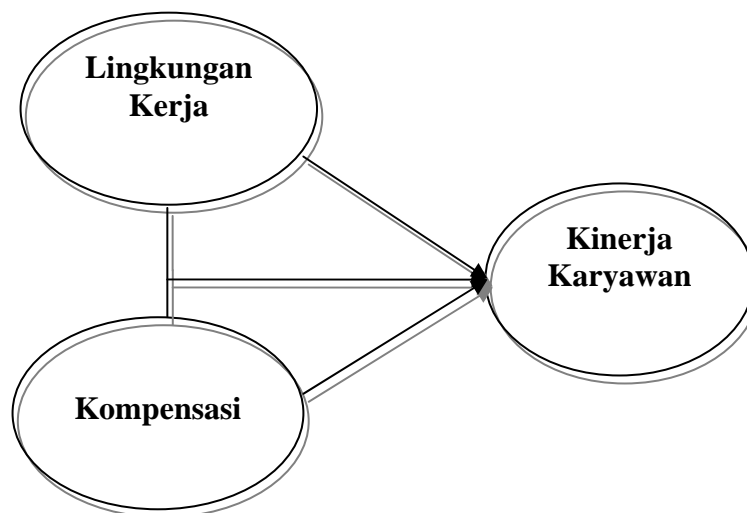
merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (2000), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

### **Elemen Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen: (1) kuantitas dari hasil, yaitu pencapaian sasaran atau target dalam kuantitas dapat di ukur secara absolut, dalam persentase atau indeks; (2) kualitas dari hasil, yaitu kualitas bersifat relatif, sehingga tidak mudah diukur, dan sangat tergantung pada selera individu. Kualitas dapat dirasakan, dilihat, atau diraba; (3) waktu dan kecepatan dari hasil, setiap pelaksanaan tugas yang mahal membutuhkan waktu sebagai masukan. Waktu merupakan sumber daya yang mahal karena terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda. Oleh karena itu, setiap waktu harus digunakan secepat mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya bedar dan kerugian; (4) kehadiran dan absensi; (5) kemampuan bekerja sama; dan (6) rasa dapat dipercaya.

## **METODE PENELITIAN**



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam melakukan pekerjaan. Indikatornya adalah perlengkapan kerja, pelayanan pada pegawai, kondisi kerja, hubungan personal. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi, dapat berupa fisik maupun nonfisik. Indikatornya adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kinerja karyawan adalah yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Indikatornya adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran dan absensi, kemampuan bekerja sama, rasa dapat dipercaya.

## Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Riset			
	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T1	Asosiatif	Survey	Individu	Cross sectional
T2	Asosiatif	Survey	Individu	Cross sectional
T3	Asosiatif	Survey	Individu	Cross sectional

Di mana:

T1 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

T2 = Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

T3 = Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

## Operasional Variabel

Operasi variabel merupakan pengertian dari teori variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 2 Variabel penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Model Skala Pengukuran
<b>Lingkungan Kerja</b> (X1)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi dalam melakukan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlengkapan Kerja</li> <li>• Pelayanan Kepada Pegawai</li> <li>• Kondisi Kerja (Penerangan, temperatur, kelembapan udara, dll)</li> <li>• Hubungan Personal</li> </ul>	Ordinal	Likert
<b>Pemberian Kompensasi</b> (X2)	Imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Dapat berupa fisik maupun nonfisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi Langsung (Gaji, Upah, Insentif)</li> <li>• Kompensasi Tidak Langsung (Asuransi, Uang cuti, Dana Pensiun)</li> </ul>	Ordinal	Likert
<b>Kinerja Karyawan</b> (Y)	Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas dari hasil</li> <li>• Kualitas dari hasil</li> <li>• Waktu dan kecepatan dari hasil</li> <li>• Kehadiran dan absensi</li> <li>• Kemampuan bekerja sama</li> <li>• Rasa dapat dipercaya</li> </ul>	Ordinal	Likert

Identifikasi variabel terdiri dari: (1) variabel bebas (X), yaitu variabel yang nilainya memengaruhi dari variabel yang lain, dalam hal ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1), pemberian kompensasi (X2); dan (2) variabel terikat (Y), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam hal ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Jenis data penelitian yaitu: (1) data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka yang sifatnya dapat dihitung dan diukur jumlahnya untuk diolah menggunakan metode statistik; dan (2) data kualitatif, adalah data penelitian yang bukan angka, yang sifatnya tidak dapat dihitung berupa informasi atau penjelasan yang didasarkan pada pendekatan teoretis dan penilaian logis. Sumber data penelitian, terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah: studi kepustakaan dan studi lapangan.

## Profil Perusahaan

CV MUM Indonesia berdiri pada 2009 dan terdiri dari 4 pemegang modal utama, dan merupakan perusahaan yang menjual dan memasarkan *franchise* dari merek dagang Roti Mum, menjadi supplier tunggal atas bahan baku dan perlengkapan operasional outlet Roti Mum yang berlokasi di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Perusahaan memiliki beberapa outlet Roti Mum yang berlokasi di Mal Ciputra, Pasar Baru Square dan di Depo Bangunan Alam Sutera. Selain itu, saat ini juga sebagai pemasok kebutuhan bahan baku dari outlet Roti Mum Greenville serta Roti Mum Metropolis Town Square yang merupakan outlet yang dimiliki oleh *franchisee*.

Pada bulan Mei 2009, perusahaan membuka outlet Roti Mum pertama yang berlokasi di Mal Ciputra. Melihat tingkat penjualan outlet Mal Ciputra yang cukup memuaskan, 3 bulan berselang, kembali dibuka outlet Roti Mum di Depo Bangunan Alam Sutera Tangerang dan pada bulan Maret 2010, kembali membuka outlet di Pasar Baru Square, Jakarta Pusat. Selain dari ketiga outlet yang dimiliki dan dikelola secara langsung oleh perusahaan, terdapat juga dua outlet lain yang bahan bakunya di suplai oleh CV MUM Indonesia yaitu, outlet Roti Mum Greenville yang dibuka pada bulan Januari 2010 serta outlet Roti Mum Metropolis Town Square yang dibuka pada bulan April 2010. Kedua outlet tersebut dimiliki dan dikelola oleh pihak *franchisee*. Roti Mum sendiri merupakan sebuah *brand* yang berasal dari Singapore. Untuk wilayah Indonesia, Roti Mum memiliki dua produk utama yang bernama *Coffee Bun* dan juga *Choco Bun*. *Coffee Bun* dan *Choco Bun* merupakan sebuah produk roti yang di bagian dalamnya terdiri dari adonan roti berisikan mentega (*butter*) di bagian tengah dan di bagian luarnya diselimuti cream kopi karamel pada *Coffee Bun* atau cream Coklat dengan sedikit campuran kopi dan karamel pada *Choco Bun*.

## Profil Responden Karyawan

Responden karyawan dalam penelitian ini berasal dari 4 cabang yang dikumpulkan (Mal Citraland, Depo Bangunan Serpong, Pasar Baru Square, dan Greenville). Responden tidak menggunakan sampel, langsung kepada jumlah populasi yang masing-masing terdiri dari: Mal Citraland 8 orang, Depo Bangunan 8 orang, Pasar Baru Square 8 orang, dan Greenville 6 orang. Karakteristik responden karyawan dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara *Lingkungan Kerja* ( $X_1$ ) dan Pemberian Kompensasi ( $X_2$ ), memiliki hubungan yang sangat rendah dan searah. Hubungan bersifat sangat lemah karena nilai korelasinya sebesar **0,100** (pada posisi interval koefisien korelasi 0,00 – 0,199) sementara hubungannya searah.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara *Lingkungan Kerja* ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), memiliki hubungan yang sangat rendah dan hubungan keduanya bersifat searah. Hubungan bersifat rendah karena nilai korelasinya sebesar **0.068** (pada posisi interval koefisien korelasi 0,00 – 0,199) sementara hubungannya searah.

Melalui uji signifikansi di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara Pemberian Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), memiliki hubungan yang bersifat cukup kuat dan searah. Hubungan bersifat kuat karena nilai korelasinya sebesar 0,580 (pada posisi interval koefisien korelasi 0,40 – 0,599) sementara hubungannya searah.

Besarnya hubungan lingkungan kerja ( $x_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) dapat dicari dengan rumus korelasi berganda yaitu:



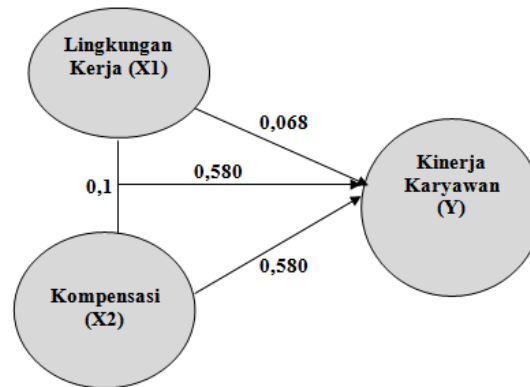
$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{(0.068)^2 + (0.580)^2 - 2(0.068 * 0.580 * 0.1)}{1 - (0.1)^2}}$$

$R_{X_1X_2Y} = 0.58$

Tabel 3 Sifat Hubungan Korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Hubungan antara	Korelasi	Sifat Hubungan
$X_1$ dengan $X_2$	0.1	Sangat Rendah, Searah dan Tidak Signifikan
$X_1$ dengan $Y$	0.068	Sangat Rendah, Searah dan Tidak Signifikan
$X_2$ dengan $Y$	0.580	Cukup Kuat, Searah dan Signifikan
$X_1, X_2$ dengan $Y$	0.580	Cukup Kuat dan Searah



Gambar 2 Hasil Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

## Analisis Regresi

### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja ( $x_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $y$ ).

Tabel 4 Anova

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.033	1	.033	.130	.722 <sup>a</sup>
	Residual	7.142	28	.255		
	Total	7.176	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4, tingkat signifikansi 0.722 lebih besar dari 0.05 atau nilai  $0.05 < 0.722$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, koefisien regresi tidak signifikan. Jadi, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisa model *summary* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.068(a)	.005	-.031	.50506

a Predictors: (Constant), L.Kerja

Dalam Tabel 5 terdapat kolom (R) yaitu kolerasi dan (R Square) yaitu determinasi. Pada tabel diatas kolom (R) tertulis angka 0.068 yang artinya besarnya kolerasi = 0.068. Artinya :  $0.068 > 0.05$  berarti mempunyai hubungan yang sangat rendah dan searah.

Selain itu, dalam Tabel 5 terdapat kolom (R square) dengan angka 0.005 artinya untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, jadi  $0.005 \times 100\% = 0.5\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja sisanya sebanyak 99.5% dipengaruhi variabel lain. Analisis coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3.467	.727		4.766	.000
	L.Kerja	.063	.174	.068	.360	.722

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6, digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.467 + 0.063 \times X_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan regresi diatas terlihat bahwa: (1) jika tidak ada variabel independen (Pemberian Kompensasi) atau ( $X_2 = 0$ ) maka peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 3.467; dan (2) koefisien regresi sebesar 0.63 menyatakan bahwa setiap pengurangan dan penambahan (karena tanda - dan +) satu skor atau nilai usaha akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.063.

## Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7 ANOVA

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.412	1	2.412	14.180	.001 <sup>a</sup>
	Residual	4.763	28	.170		
	Total	7.176	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 7, tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau nilai  $0.05 > 0.001$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, koefisien regresi adalah signifikan. Jadi, Pemberian Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis *model summary* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.312	.41245

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dalam Tabel 8 terdapat kolom (R) yaitu korelasi dan (R Square) yaitu determinasi. Pada tabel di atas kolom (R) tertulis angka 0.580 yang artinya besarnya korelasi = 0.580. Artinya:  $0.580 > 0.05$  berarti mempunyai hubungan yang kuat dan searah, dan juga mempunyai arti jika variabel Pemberian Kompensasi nilainya naik, maka variabel Y nilainya juga akan naik.

Selain itu, dalam tabel model summary terdapat kolom (R square) dengan angka 0.336 artinya untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, jadi  $0.336 \times 100\% = 33,6\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel Pemberian Kompensasi sisanya sebanyak 66,4% dipengaruhi variabel lain. Analisis coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.936	.481		4.024	.000
	Kompensasi	.741	.197	.580	3.766	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9 menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.936 + 0.741 x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>2</sub> = Pemberian Kompensasi

Dari hasil persamaan regresi di atas terlihat bahwa: (1) jika tidak ada variabel independen (Pemberian Kompensasi) atau ( $X_2 = 0$ ) maka peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 1.936; dan (2) koefisien regresi sebesar 0.741 menyatakan bahwa setiap pengurangan dan penambahan (karena tanda – dan +) satu skor atau nilai usaha akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.741.

### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.413	2	1.206	6.840	.004 <sup>a</sup>
	Residual	4.763	27	.176		
	Total	7.176	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 10, tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 atau nilai  $0.05 > 0.004$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi, Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Model Summary

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.287	.41999

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dalam Tabel 11 terdapat kolom (R) yaitu kolerasi dan (R Square) yaitu determinasi. Pada tabel di atas kolom (R) tertulis angka 0.580 yang artinya besarnya kolerasi = 0.580 Artinya:  $0.580 > 0.05$  berarti mempunyai hubungan yang kuat dan searah, dan juga mempunyai arti jika variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi nilainya naik, maka variabel Y nilainya juga akan naik.

Selain itu dalam Tabel 11 terdapat kolom (R square) dengan angka 0.400 artinya untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, jadi  $0.336 \times 100\% = 33.6\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi sisanya sebanyak 66.4% dipengaruhi variabel lain. Analisis coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.901	.740		2.568	.016
	Lingkungan	.009	.146	.010	.064	.949
	Kompensasi	.740	.201	.579	3.673	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 12 menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.901 + 0.009 x_1 + 0.740 x_2$$

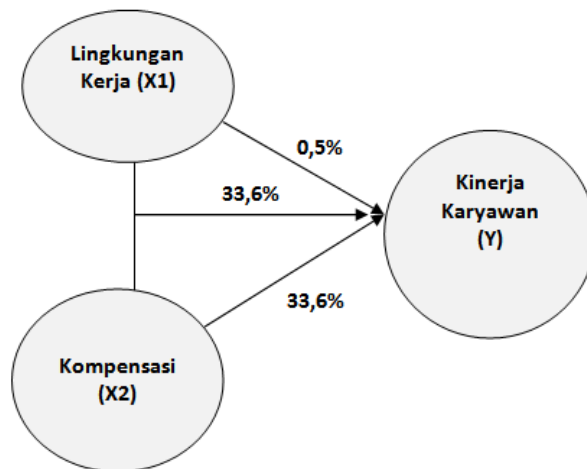
Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pemberian Kompensasi

Dari hasil persamaan regresi di atas terlihat bahwa: (1) jika tidak ada variabel independen (Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi) atau ( $X_1$ , dan  $X_2 = 0$ ), maka peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 1.901; dan (2) koefisien regresi sebesar 0.009 dan 0.740 menyatakan bahwa setiap pengurangan dan penambahan (karena tanda - dan +) satu skor atau nilai kemampuan karyawan, usaha karyawan dan dukungan perusahaan akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.009 dan 0.740.



Gambar 3 Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Lingkungan Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, diketahui bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas (Lingkungan kerja dan Pemberian kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), mempunyai implikasi sebagai berikut: 1) Dari hasil penelitian antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah (0,068) dan searah serta tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 0.5%. Sedangkan sisanya 99.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. 2) Dari hasil penelitian antara Pemberian Kompensasi

terhadap Kinerja karyawan, dapat diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tiga puluh tiga koma enam persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pemberian kompensasi, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini karena dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian. Dapat diartikan bahwa saat ini tingkat pemberian kompensasi yang dihadapi oleh karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yaitu 0,336. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan pemberian kompensasi. 3) Apabila dilihat secara keseluruhan; pada variabel Lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yaitu sebesar 33.6%. Sedangkan sisanya, 66.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini karena dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi.

## SIMPULAN

Dengan memerhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sangat rendah yaitu sebesar 0.068 dan tidak ada pengaruh yang signifikan sebesar 0.5%. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel pemberian kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) kuat yaitu sebesar 0.580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka harus meningkatkan pemberian kompensasi. Lingkungan kerja dan pemberian kompensasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan pemberian kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat yaitu sebesar 0.580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33.6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan suara-suara bising serta dekorasi ruangan dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parlinda, V., & Wahyudin, M. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta. Diakses dari: <http://www.docstoc.com/docs/25329608/PENGARUH-KEPEMIMPINAN-MOTIVASI-PELATIHAN-DAN-LINGKUNGAN-KERJA>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.