

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANDE AGUNG SEGARA DEWATA

**I Kadek Edy Sanjaya¹
Ayu Desi Indrawati²**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: edy_sanjaya12@yahoo.com / telp: +6281916185464

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Pande Agung Segara Dewata dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai responden penelitiannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja

ABSTRACT

This research aims to know the influence of competencies, compensation, and work environment on performance of employees simultaneously or partially. This research takes the location of PT. Pande Agung Segara Dewata by using all employees as respondents research. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression analysis. Analysis of the results obtained showed a simultaneous competencies, compensation, and work environment influence significantly to the performance of employees. In partial compensation, and competence, the work environment is also known a significant and positive impact on employee performance.

Keywords: employee performance, competencies, compensation, and work environment

PENDAHULUAN

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

PT. Pande Agung Segara Dewata adalah perusahaan yang menyalurkan atau mengirimkan gas elpiji ke perusahaan-perusahaan dan toko-toko yang sudah menjadi langganannya. Sebagai agen gas elpiji yang sudah memiliki pelanggan tetap hampir di seluruh daerah di Denpasar, PT. Pande Agung Segara Dewata mempekerjakan 53 karyawan. Memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak diperlukan pengelolaan yang baik oleh pemimpinnya, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dan memperoleh hasil yang sudah direncanakan sebelumnya.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012:229). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Winanti (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan

kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, *et al.* (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Suprpto (2009) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2011:189). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk.,2012:153). Wheatley and Doty (2010) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Widyatmini dan Hakim (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kristiawan dan Suprayitno, 2009). Utami dan Hartanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja dengan kinerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan Salwa,dkk. (2012) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara parsial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting bagi karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Permasalahan yang dialami oleh PT. Pande Agung Segara Dewata mengenai kurang memuaskannya kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini dilihat dari jumlah pendapatan per bulan yang cenderung berfluktuasi dan jarang memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah lain yang dihadapi adalah jumlah keluhan pelanggan yang masih sangat tinggi diterima oleh perusahaan. Penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan di perusahaan adalah sebagian besar karyawan masih di dominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya di perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat di atasi dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, akan tetapi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan karena ada beberapa bagian jabatan yang tidak menerima tunjangan hari raya. Faktor terakhir yang menjadi penyebab kurang memuaskannya kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata ?
- 2) Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata ?

Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan yang positif secara parsial antara kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini berlokasi di PT. Pande Agung Segara Dewata, yang beralamatkan di Jalan Pulau Roti No.9 Pedungan, Denpasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sebanyak 53 orang karyawan dijadikan responden. Sumber data penelitian ini didapat dari data sekunder dan data primer. Wawancara, observasi, dan kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Penelitian ini dalam menguji hipotesisnya menggunakan teknik analisis inferensia. Analisis statistik inferensia yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti. Teknik analisis ini akan memberikan jawaban terhadap hipotesis yang menyatakan variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh simultan dan parsial.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Undstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}
	B	Std. Error	Beta			
Kompetensi	0,853	0,134	0,521	6,350	0,000	1,684
Kompensasi	0,493	0,171	0,256	2,893	0,006	1,684
Lingkungan kerja	0,314	0,086	0,277	3,656	0,001	1,684
Constant	= -1,977					
R	= 0,908					
R Square	= 0,825					
Adjusted R Square	= 0,815					
F _{hitung}	= 77,145					
F _{tabel}	= 2,84					
Sig. F _{hitung}	= 0,000					

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -1,977 + 0,853X_1 + 0,493X_2 + 0,314X_3$$

Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	2,638
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,061
	Negative	-0,079
Kolmogorov-Smirnov Z		0,574
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,897

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,897 lebih besar dari 0,05 maka syarat normalitas telah dipenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,529	1,890
2	Kompensasi	0,455	2,200
3	Lingkungan kerja	0,621	1,690

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka syarat multikolinearitas telah dipenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Undstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,384	1,215		1,692	0,055
Kompetensi	0,013	0,085	0,031	0,158	0,875
Kompensasi	-0,026	0,108	-0,051	-0,240	0,811
Lingkungan kerja	-0,010	0,054	-0,035	-0,193	0,848

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2013

Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka syarat heteroskedastisitas telah dipenuhi.

1) Uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji regresi secara simultan (F-test) yang menyatakan bahwa kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis data memperoleh nilai F_{hitung} 77,145 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (2,84) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata. Hasil analisis juga memperoleh nilai R^2 sebesar 0,825 yang artinya bahwa sebesar 82,5 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan dan variabel lain mempengaruhi sebesar 17,5 persen.

Pengaruh cukup besar yang diberikan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan membuat perusahaan harus memahami dengan baik akibat yang akan ditimbulkan dari tiga variabel tersebut. Pemberian pelatihan yang baik, pemberian kompensasi yang adil dan layak, dan penataan ruang kerja yang baik serta membina hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan membuat karyawan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik karena sudah dibekali dengan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang dinilai sudah adil dan layak dapat menentramkan hati karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa perbedaan terhadap pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan. Penataan ruang kerja yang

baik dan terbinanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan serta karyawan dengan karyawan membuat kondisi di dalam lingkungan kerja perusahaan menjadi semakin nyaman, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik. Ketika ketiga hal tersebut dilaksanakan secara bersama-sama oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga kinerja karyawan di perusahaan akan meningkat.

2) Uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji regresi secara parsial (t-test) yang menyatakan bahwa kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

(1) Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis data memperoleh nilai t_{hitung} 6,350 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (1,684) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompetensi (X_1), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik dari karyawan akan menambah kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis data memperoleh nilai t_{hitung} 2,893 dengan nilai sig 0,006. Hal ini menandakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (1,684) dan nilai

sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi (X_2), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan kompensasi yang layak dan adil oleh perusahaan. Pemberian kompensasi dapat menentramkan hati karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

(3) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis data memperoleh nilai t_{hitung} 3,656 dengan nilai sig 0,001. Hal ini menandakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (1,684) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa lingkungan kerja (X_3), berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila lingkungan kerja disekitarnya terasa aman dan nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Kompetensi karyawan yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin tinggi

tingkat kompetensi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Setiawati (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Menurut Ley *et al.* (2008) kompetensi wajib dimiliki individu untuk menyelesaikan masing-masing tugas yang dibebankan perusahaan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompetensi dengan kinerja. Sriwidodo dan Haryanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Vathanophas and Thai-ngam (2007) bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif pada setiap jabatan, karyawan harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Hasil penelitian berikutnya yang dilakukan Ismail and Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi pekerja mempunyai berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Wibowo (2012:324) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2011 : 202) yang menyatakan bahwa

kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Pemberian kompensasi yang layak dan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan dapat menentramkan hati karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak adil dan layak akan menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan yang dapat menyebabkan perselisihan dan akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang nantinya dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. kinerja akan meningkat apabila jumlah kompensasi ditingkatkan. Penelitian lain yang mendukung adalah Widyatmini dan Hakim (2008) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang artinya bahwa kinerja karyawan akan tinggi apabila kompensasi yang diberikan juga tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aktar, *et al.* (2012) mengatakan terdapat hubungan positif diantara kompensasi dengan kinerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Muljani (2002) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan keterampilan karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Abbas and Yaqoob (2009) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Lewa dan Subowo (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Rahayu, dkk. (2013) menyatakan kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Ardana, dkk. (2012:153) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Suwatno dan Priansa, (2011:220) yang menyatakan bahwa kompensasi akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membalas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,314. Hal ini

menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Ini berarti seluruh hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Artana (2012) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Taiwo (2010) lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan masalah terhadap produktivitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Utami dan Hartanto (2010) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Salwa, dkk. (2012) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Chandrasekar (2011) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dimana dengan ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja dapat mengakibatkan tingkat kesalahan karyawan meningkat dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting bagi karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Sedarmayanti (2011:26) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik

akan mendukung kinerja karyawan saat bekerja. Kurang nyamannya lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan yang berdampak pada kurang efisiennya hasil pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada di sekitar saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Perusahaan harus dapat memberikan sebuah pelatihan dan pengarahan yang rutin dilakukan, Hal ini dikarenakan kurangnya kompetensi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing. Jika perusahaan memberikan pelatihan dan pengarahan sebelum memulai pekerjaan maka karyawan akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan pekerjaannya sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

- 2) Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi untuk seluruh karyawan. Pemberian kompensasi berupa tunjangan hari raya dan bonus sebaiknya diberikan kepada seluruh karyawan di semua bagian atau jabatan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil cenderung dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.
- 3) Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti melakukan penataan alat-alat dan ruangan agar memudahkan gerak karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menjaga kebersihan ruang kerja agar karyawan merasa nyaman ketika sedang bekerja. Perusahaan juga harus membina hubungan antara karyawan dengan karyawan lain dan juga hubungan karyawan dengan atasan agar tercipta lingkungan kerja yang baik yang nantinya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan.

REFERENSI

- Abbas, Qaisar and Sara Yaqoob. 2009. Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), pp:269-292
- Aktar, Serena, Muhammad Kamruzzaman Sachu and Md. Emran Ali. 2012. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), pp:9-15
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1): h:66-80

- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance In Public Sector Organisation. *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, 1(1), pp:1-19
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2): h:173-184
- Ismail, Rahman and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact Of Workers' Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector. *Business and Economic Horizonz*, 2(2), pp:25-36
- Kristiawan, Dody dan Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2): h:115-121
- Ley, Tobias, Dietrich Albert and Stefanie Lindstaedt. 2007. Competency Management Using The Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use. <http://www.idea-group.com>. Diunduh tanggal 9 April 2013
- Ley, Tobias, Armin Ulbrich, Peter Scheir, Stefanie N. Lindstaedt, Barbara Kump and Dietrich Albert. 2008. Modeling Competencies For Supporting Work-Integrated Learning In Knowledge Work. *Journal Of Knowledge Management*, 12(6), pp:31-47
- Leblebici, Demet. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1), pp:38-49
- Lewa, Eka Idham Iip K dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(5): h:129-140
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*, 4(2): h:108-122
- Mulyono. 2012. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah

- Menengah Atas Negeri Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): h:85-91
- Qamariah, Inneke dan Fadli. 2011. Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi*, 14(2): h:63-73
- Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): h:89-95
- Salwa, Hayanti Hasan, Nasir Aziz dan Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu manajemen*, 1(1): h:1-22
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setiawati, Tati. 2009. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen. Dalam *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, 1(1): h:1-6
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h:47-57
- Suprpto. 2009. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel. *Excellent*, 1(1): h:1-19
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Bussines Management*, 4(3), pp:299-307
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): h: 58-67
- Vathanophas, Vichita and Jintawee Thai-ngam. 2007. Competency Requirements For Effective Job Performance In The Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), pp:45-70

- Wheatley, Kathleen K and D. Harold Doty. 2010. Executive Compensation As a Moderator Of The Innovation – Performance Relationship. *Journal of Business and Management*, 16(1), pp:90-102
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2): h:163-171
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2): h:249-267.