

**Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja  
karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru**

**Oleh :**

***Fronica  
Susi Hendriani  
Dewita Suryati Ningsih***

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e-mail: fronica\_ame@ymail.com*

**The influence of compesation and working environment to employee  
performance of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru**

***ABSTRACT***

The purpose of this research is to examine the influence of compesation and working environment to employee performance of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. This research use compesation and working environment as independent variable, and employee performance as dependent variable. The population of this research are all employees of PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru which amounted to 42 respondents and all of them will be used as a sample of this research. Data analysis method in this research is descriptive analysis.

The result of using descriptive analysis is the compesation and working environment are affect the performances of employees at PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. This indicates that the two independent variables had a significant effect on the dependent variable.

**Key words :** Compesation, Working Environment, and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan investasi terbesar yang dimiliki oleh suatu perusahaan, keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari aktivitas sumber daya manusia. Walaupun perusahaan tersebut sudah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang sudah modern, jika tidak memiliki sumber daya manusia / karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi yang dapat menjalankannya dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berhasil dan berjalan dengan lancar.

Di Era Globalisasi yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh rendahnya kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong prestasi kinerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial atas kinerja yang mereka hasilkan dalam mencapai tujuan yang

ditetapkan. Pemberian kompensasi atau imbalan harus berdasarkan kepada berbagai pertimbangan, hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya kerugian perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan di dalam menentukan kompensasi atau imbalan, misalnya kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu besar dibandingkan dengan kinerja yang dilakukan maka hal ini akan berakibat buruk terhadap keadaan finansial perusahaan, yaitu timbulnya kerugian. Dan bila kompensasi atau imbalan yang diberikan terlalu kecil dibandingkan kinerja maka hal ini akan memicu konflik internal perusahaan yang terjadi karena tidak sebandingnya kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan kinerja yang telah mereka berikan.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

PT. Jasa Barutama Perkasa yang terletak di Jln Tuanku Tambusai No 42 Pekanbaru, merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran salah satu merk oli ternama yaitu Oli Top 1. Perusahaan ini merupakan distributor Oli Top 1 terbesar dikawasan Kota Pekanbaru yang menyalurkan berbagai produk mereka kepada agen-agen dan toko-toko yang bergerak dibidang sejenisnya. Sebagai perusahaan terdepan, PT. Jasa Barutama Perkasa memiliki banyak pelanggan dan konsumen yang mengharuskan perusahaan ini memiliki karyawan yang berkompetitif dan berkualitas tinggi untuk mempertahankan pelanggan dan meningkatkan konsumen serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan indikator dari jumlah komplain keseluruhan divisipada tahun 2008 sebesar 88 komplain, tahun 2009 sebesar 88 komplain, tahun 2010 sebesar 98 komplain, tahun 2011 sebesar 124 komplain, dan tahun 2012 sebesar 149 komplain. Dapat dilihat bahwa setiap tahunnya jumlah komplain mengalami fluktuasi dan pada tiga tahun terakhir jumlah komplain tersebut terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan penerimaan insentif pada tahun 2010, pegawai yang seharusnya menerima insentif sebesar 139,8% tetapi yang menerima insentif hanya 123,5%. Pada tahun 2011, pegawai yang seharusnya menerima

insentif sebesar 149,6% tetapi yang menerima insentif hanya 135,5%. Dan pada tahun 2012, pegawai yang menerima insentif seharusnya sebesar 151,8% tetapi pegawai yang menerima insentif tersebut sebesar 145%.

Berdasarkan uraian permasalahan, penulis mengangkat penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah :

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

## **Tinjauan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Samsudin (2005:159) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain :

- a. Jumlah dan komposisi darikompensasi yang diberikan
- b. Penempatan kerja yang tepat
- c. Pelatihan dan promosi
- d. Rasa aman di masa depan (adanya pesangon, dsb)
- e. Hubungan dengan rekan kerja
- f. Hubungan dengan pemimpin.

### **2. Kompensasi**

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jenis-jenis kompensasi:

- a. Kompensasi finansial langsung, berupa pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung, berupa proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi diluar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- c. Kompensasi Non-finansial, terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, dan lingkungan kerja yang meliputi pujian, bersahabat, nyaman dalam bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Tujuan diadakan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2007:121-122) antara lain adalah:

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis-jenis lingkungan kerja:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang Gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

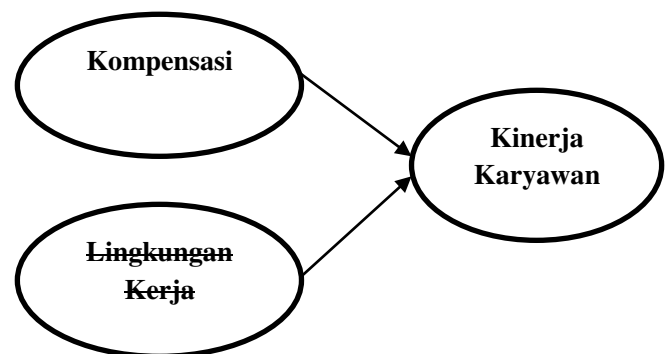
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan

pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

#### 4. Kerangka Pemikiran



Sumber: Diadopsi dan dikembangkan dari penelitian Handayani (2011) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

#### 5. Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara yang dapat diambil terhadap hasil penelitian adalah bahwa diduga kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan

dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Barutama Perkasa Jln. Tuanku Tambusai No. 42 Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu perusahaan ini terletak tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam mengunjungi lokasi penelitian tersebut dan berinteraksi dengan para karyawan di perusahaan tersebut.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa yang berjumlah 42 orang. Data jumlah karyawan tersebut berasal dari bagian Human Resource Development PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan semua jumlah populasi karyawan yang ada yaitu sebanyak 42 orang yang akan diteliti.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data dari responden, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner cocok digunakan bila responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan tertentu dengan Skala ordinal dan interval, dan pertanyaan yang bersifat terbuka.

### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak yang berwenang yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini digunakan wawancara terstruktur, wawancara terstruktur digunakan apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Wawancara dilakukan dengan bertemu langsung responden.

### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah kegiatan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi tanda atau kode, dan mengategorikan data sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hipotesis kerja berdasarkan data yang diperoleh. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data deskriptif.

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu status yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Teknik analisis deskriptif merupakan prosedur statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas suatu variabel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif yang hasilnya mengenai hipotesis penelitian apakah dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol diterima, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini :

a. Scoring

Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :Data diolah dengan menggunakan skala likers dengan jawaban atas pertanyaan itu yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden di mana yang penulis gunakan sebagai berikut :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

KS (Kurang Setuju) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

Kategori yang berdasarkan skala Ordinal dimana responden

akan menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini:

Interval = (Nilai Tertinggi – Nilai Terendah) : Pilihan Jawaban

Interval Rata-Rata	Kategori
4,21-5,00	Sangat Tinggi/Sangat Setuju/Sangat Sesuai
3,41-4,20	Tinggi/Setuju/Sesuai
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Rendah/Tidak Setuju/Tidak Sesuai
1,00-1,80	Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Sesuai

Sumber: Sugiyono, 2007.

b. Tabulating

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

**HASIL PEMBAHASAN**

**A. Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu alat balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil

dari pekerjaan yang mereka laksanakan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan kesejahteraan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah masing-masing perusahaan serta sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk material, tetapi dapat juga dalam hal pemberian pujian dan penghargaan kepada karyawan. Di dalam kompensasi terdapat suatu pertukaran, dimana seorang karyawan memberikan kemampuannya kepada perusahaan dan perusahaan memberikannya imbalan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan adanya bantuan dari karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berarti bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja kerja mereka diantara sesama karyawan, keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi secara umum yaitu mayoritas responden memberikan jawaban cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 3,38 ini terletak pada kategori cukup (nilai rata-rata antara 2,61-3,40) yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan bahwa variabel

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata indikator tertinggi yaitu sebesar 3,83 pada pernyataan pertama tentang apakah gaji yang diterima setiap bulan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 2 orang (4,8%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 27 orang (64,3%) menyatakan setuju, dan 5 orang (11,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan kedua yaitu sebesar 3,57 tentang apakah gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 3 orang (7,1%) menyatakan tidak setuju, 18 orang (42,9%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (35,7%) menyatakan setuju, dan 6 orang (14,3%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan ketiga yaitu sebesar 3,69 tentang perusahaan telah memberikan insentif untuk pekerjaan tambahan, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 7 orang (16,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang (21,4%) menyatakan tidak setuju, 17 orang (40,5%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (14,3%) menyatakan setuju, dan 3 orang (7,1%) menyatakan sangat setuju.



Nilai rata-rata indikator pada pernyataan keempat yaitu sebesar 2,93 tentang pemberian insentif apakah sudah adil dan sesuai dengan jam lembur, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 5 orang (11,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 10 orang (23,8%) menyatakan tidak setuju, 15 orang (35,7%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (16,7%) menyatakan setuju, dan 5 orang (11,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan kelima yaitu sebesar 3,79 tentang perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan karyawan, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 5 orang (11,9%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (21,4%) menyatakan kurang setuju, 18 orang (42,9%) menyatakan setuju, dan 10 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan keenam yaitu sebesar 2,45 tentang perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 10 orang (23,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 orang (33,3%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (21,4%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (16,7%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,8%) menyatakan sangat setuju.

Dari hasil uraian keseluruhan indikator tersebut, dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, insentif yang tidak sesuai dengan jam lembur, dan rendahnya peluang karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, menyebabkan penurunan terhadap kinerja yang dihasilkan.

## **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, Jika karyawan menyukai lingkungan kerja di mana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan pekerjaannya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuisioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai lingkungan kerja secara umum yaitu mayoritas responden memberikan jawaban cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 3,12 ini terletak pada kategori cukup (nilai rata-rata antara 2,61-3,40) yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan pertama yaitu sebesar 3,33 tentang apakah penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner terdapat 5 orang (11,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (21,4%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (26,2%) menyatakan setuju, dan 10 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan kedua yaitu sebesar 3,24 tentang apakah suhu udara disekitar ruangan tempat bekerja sudah segar dan sejuk, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner terdapat 4 orang (9,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang (21,4%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (23,8%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (26,2%) menyatakan setuju,

dan 8 orang (19,1%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan ketiga yaitu sebesar 3,64 dan ini merupakan nilai rata-rata indikator tertinggi tentang tingkat kebisingan diruangan tempat bekerja rendah, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner terdapat 9 orang (21,4%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (19,1%) menyatakan kurang setuju, 14 orang (33,3%) menyatakan setuju, dan 11 orang (26,2%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan keempat yaitu sebesar 3,21 tentang pemberian warna dalam ruangan tempat bekerja apakah sudah serasi dan tepat, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner terdapat 6 orang (14,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (19%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (14,3%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (35,7%) menyatakan setuju, dan 7 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan kelima yaitu sebesar 2,52 tentang ruang gerak dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup leluasa, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisioner terdapat 10 orang (23,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 orang (31%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (23,8%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (11,9%) menyatakan setuju

dan 4 orang (9,5%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan keenam yaitu sebesar 2,4 dan ini merupakan nilai rata-rata indikator terendah tentang adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 1 orang (21,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang (40,5%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (19,1%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (14,3%) menyatakan setuju, dan 2 orang (4,7%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata indikator pada pernyataan ketujuh yaitu sebesar 3,52 tentang hubungan antar sesama karyawan dan karyawan dengan atasan dalam perusahaan sudah harmonis, berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner terdapat 3 orang (7,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (11,9%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (26,2%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (31%) menyatakan setuju, dan 10 orang (23,8%) menyatakan sangat setuju.

Dari hasil keseluruhan jawaban responden terhadap kuisisioner yang telah dibagikan, diperoleh data bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menunjang semangat karyawan dalam bekerja, dengan demikian hal ini

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, bila lingkungan kerja kurang kondusif dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perwujudan kerja oleh karyawan yang dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuisisioner yang

telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum yaitu mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator variabel kinerja. Dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel yaitu sebesar 3,51 ini terletak pada kategori tinggi (nilai rata-rata antara 3,41-4,20).

Pada variabel kinerja karyawan yang menunjukkan pengaruh positif terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,93 tentang kualitas kerja yang dihasilkan, dilanjutkan dengan rata-rata sebesar 3,60 tentang bekerja sesuai dengan sistem operasional, kemudian rata-rata sebesar 3,38 tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator variabel yang menentukan kinerja karyawan paling rendah yaitu pada pernyataan keempat dengan rata-rata sebesar 3,24 tentang ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dari jawaban kuisisioner, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Kompensasi

mengandung adanya hubungan dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan dalam mencukupi berbagai kebutuhan hidup, sementara perusahaan mempekerjakan karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dari jawaban kuisisioner, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dan memadai dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap

kinerjakaryawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Hal ini telah dibuktikan dari hasil kuisioner atas jawaban responden, yang dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kompensasi menyebabkan kinerja karyawan menurun.

- b. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil kuisioner atas jawaban responden, yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan kinerja karyawan menurun.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

- a. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan pemberian insentif yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Berdasarkan rata-rata skor sebesar 3,38 dengan kategori cukup yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kompensasi, pernyataan kuesioner tentang peluang promosi jabatan yang lebih tinggi mendapatkan skor paling rendah, sehingga disarankan

agar perusahaan dapat meningkatkan peluang karyawan untuk dapat promosi kejabatan yang lebih tinggi. Hal ini akan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- c. Pada faktor lingkungan kerja masih perlu meningkatkan pembenahan dalam tata ruang kerja yang meliputi penerangan, suhu, tingkat kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antar sesama karyawan, sehingga dapat tercapai keharmonisan pikiran dan tenaga dalam meningkatkan kinerjanya.
- d. Berdasarkan rata-rata skor sebesar 3,12 dengan kategori cukup yang diperoleh dari tanggapan responden, pernyataan kuesioner tentang jaminan keamanan lingkungan kerja mendapatkan skor yang paling rendah sehingga disarankan kepada perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan keamanan didalam lingkungan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Kuncoro, Engkos Achmad dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis), Cetakan Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

