

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN S² SEMARANG**

Rahmat Edy Pujono
STIEPARI Semarang
rahmatgepeng15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Restoran Sisingamangaraja Sites Semarang dengan tujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 75 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen maupun karyawan. Data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji hipotesis dan sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi R^2 square sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at the Sisingamangaraja Sites Restaurant Semarang with the aim is to analyze and explain the effects of compensation and work environment on employee performance. The research data were obtained through questionnaires. The sample used in the research were 75 responden. The result is expected to provide useful management and the employee. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, test hypothesis and yet previously tested the validity and reliability test. The regression analysis showed that the effects of compensation and work environment on employee performance. Then the test result of multiple regression analysis showed a significant F value with correlation value of determination R^2 are 0,383 square. This suggest that to improve employee performance there is a need for compensation and a good work environment.

Keyword: Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi perhatian di Restoran Sisingamangaraja Sites (S²). Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari gaji karyawan yang belum mencapai UMR, kecemburuan antara karyawan lama yang mendapatkan gaji lebih banyak dan tunjangan lebih banyak. Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di Restoran Sisingamangaraja Sites (S²). Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Selain masalah kompensasi dan lingkungan kerja, ternyata terdapat factor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu antanya adalah disiplin kerja, dari data absensi selama tiga bulan terakhir terjadi keterlambatan karyawan sekitar 7%-8%, selain disiplin masalah beban kerja juga menyebabkan turunnya kinerja, para karyawan merasa beban kerja yang ada terlalu besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Dari beberapa faktor penyebab turunnya kinerja tersebut kemudian penulis melakukan *pra-survey* dengan karyawan Sisingamangaraja Sites (S²), tujuan dilakukannya *pra-survey* adalah untuk mengetahui dua faktor terbesar yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dari hasil *pra-survey* diketahui 2 faktor utama yang perlu di perhatikan, yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan

meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan. Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Henry Simamora (2004) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka

organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik, yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Hasibuan (2004) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Definisi lain datang dari Mangkuprawira dan Hubeis (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

METODE

Metode ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket responden (Karyawan S² Semarang) yang akan menjawab pertanyaan tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 faktor atau lebih. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (Independen) dalam suatu kegiatan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja membandingkan signifikansi variabel dengan kompensasi signifikansi 5% atau 0.05 maka signifikansi t hitung $(0.00) < \text{sig } 5\% (0.05)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis “ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” benar adanya.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja, t hitungnya adalah 1,739 dengan signifikansi sebesar 0.086. Dengan melihat signifikansi variabel lingkungan kerja, sig t hitung $(0.086) < \text{sig } 5\% (0.05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis “ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” benar adanya.

Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji SPSS didapatkan nilai $F_{\text{hitung}} = 23,938$ sedangkan nilai $F_{\text{tabel}} (\infty = 0,05, \text{ df pembilang} = k = 2, \text{ df}$

penyebut $\bar{y} = n-k-1 = 75 - 2 - 1 = 72$) adalah 3.12 terhadap Restoran S kinerjakaryawan di Semarang dapat dibuat F hitung > F tabel, angka pembahasan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tertera bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 3,672 dengan signifikansi sebesar 0.000. Dengan signifikansi = 0,000 < α = 0,05

Dengan kriteria di atas maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S² Semarang.

Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel Kompensasi merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai beta untuk variabel kompensasi adalah (0.425) lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja (0.151). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lingkungan kerja. Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimanaseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Restoran S² Semarang, sehingga hipotesis yang pertama diterima.
- Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S² Semarang, sehingga hipotesis yang kedua diterima.
- Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S² Semarang, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.
- Variabel kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di Restoran S² Semarang dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, B. dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1(1), 63-74. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.

- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Shofwani, A., Ahmad Hariyadi. 2019. Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudana & Supartha. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant
- Supranto, J. (1998). *Teknik Sampling: Untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. P. Media Group.