

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SS YOGYAKARTA (STUDI PADA SS CABANG SAMIRONO DAN JALAN KALIURANG)

THE EFFECT OF COMPENTATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE WAROENG SS (STUDIES WAROENG SS SAMIRONO AND KALIURANG STREET)

Oleh: **Farikha Nur Khasanah**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: farikh44@gmail.com

Farlianto SE., MBA

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan Warong SS Samirono dan Jalan Kaliurang sebanyak 110 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan

Abstract

The study aimed to determine the effect of compensation and work environment to employee performance Waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. This research was causal associative quantitative approach. Subjects were 110 employees of Waroeng SS Samirono and Kaliurang Street. The data of the research were collected by a questionnaire and analysed using multiple regression analysis. The results showed that compensation and work environment has a positive effect on employee performance.

Keywords: Compentation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas

tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Begitu juga yang dialami oleh Waroeng Spesial Sambal atau sering dikenal dengan

SS. Perusahaan yang memiliki slogan "Pedas Abis" ini merupakan perusahaan di bidang kuliner yang bisa disebut terbesar Daerah Istimewa Yogyakarta, bahkan kini Waroeng SS telah merambah di kota-kota lain diluar Yogyakarta. Di setiap cabangnya Waroeng SS ini dikenal tidak pernah sepi pengunjung. Oleh karena itu tentu saja hal ini akan menimbulkan problematika di bagian sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di Waroeng SS. Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan pelanggan waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil wawancara dengan 15 pelanggan dan ditemukan jika turunnya kinerja dapat terlihat dari lamanya pelayanan, seringnya salah dalam memberikan menu makanan, kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para konsumen, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Lamanya pelayanan yang diutarakan para pelanggan mengindikasikan bahwa karyawan di Waroeng SS kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan seperti indikator menurut Guritno dan Waridin (2005).

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Desember 2015 ditemukan jika turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM (13 Desember 2015) didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi Waroeng SS mengalami kebocoran ketika hujan turun. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor Waroeng SS masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian dapur kondisi dapur yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan

mempengaruhi kinerja para karyawan Waroeng SS. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut mengindikasikan suasana kerja seperti indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002).

Menurut Tiffin dan Cormick kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi diantaranya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial sedangkan faktor fisik dan pekerjaan diantaranya meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja

Dalam wawancara bulan Desember 2015 juga ditemukan 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. Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan dengan 15 karyawan Waroeng SS, dari hasil wawancara diketahui jika 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 kompensasi dan lingkungan kerja, ternyata terdapat faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu antara 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 15 orang karyawan SS, 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 dapat dilihat dalam tabel 1 seperti dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	%
1.	Lingkungan Kerja	11	36,6
2.	Disiplin	4	13,4
3.	Beban Kerja	6	20
4.	Kompensasi	9	30

Sumber: Data wawancara awal pada 9 Januari 2016

Data pada tabel menyebutkan hasil dari observasi yang dilakukan kepada 15 karyawan di Waroeng Spesial Sambal. Setiap karyawan yang menjadi responden diperbolehkan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan di Waroeng SS menurun dan kurang optimal karena 2 faktor, yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dari hasil *pra survey* tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah Kompensasi dan Lingkungan kerja, yaitu masing-masing sebesar 30 % dan sebesar 36,6 %. Faktor

paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah beban kerja yaitu sebesar 20 %.

Sebagai perusahaan di bidang kuliner yang besar, waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki banyak karyawan, yang masing masing mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Bagi sebagian karyawan, harapan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan, karyawan mengeluhkan bahwa kompensasi yang didapat masih kurang memuaskan diikuti dengan harga kebutuhan sehari-hari yang selalu meningkat.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah *recruitment*. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari *recruitment* ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. 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.

Pada Penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muttaqi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu kajian yang dilakukan Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *food and beverage Hotel “X” Surabaya*)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *food and beverage hotel “X” Surabaya*. 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

Menurut Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Definisi lain menurut Armstrong dan Baron (1998:159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Adapun Indikator Kinerja menurut Guritno dan Waridin (2005) mengemukakan indikator kinerja antara lain: Mampu meningkatkan target pekerjaan, Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Menurut Timpe (1992:33) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor intenal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang

berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Kompensasi yang di berikan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang, diindikasikan terjadi masalah kompensasi, karena dari hasil wawancara dengan karyawan spesial sambal, mereka mengutarakan jika kompensasi yang diterima masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari hari. Jika karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima tentunya hal ini akan menghambat kinerja dari para karyawan, karena para karyawan ada yang merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ada. Hal tersebut juga berlaku di Waroeng SS, terlihat dari kurang mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat. Padahal apabila perusahaan dapat menerapkan kompensasi yang sesuai dan tepat, tentunya hal ini akan membuat semangat kerja dari karyawan meningkat karena upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Penetapan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muttaqi (2013), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang

Lingkungan kerja sebagai tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelanggaran peraturan juga akan terminimalisir dengan adanya lingkungan kerja sosial yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan memicu buruknya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Fasilitas kerja maupun desain tempat kerja yang tidak layak dapat menurunkan *mood* seseorang dalam bekerja menjadi turun. Hal ini bisa penurunan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di Waroeng SS yang masih belum baik memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, masalah ini tidak boleh terus dibiarkan, harus dicari jalan keluar dan dilakukan perbaikan agar kondisi karyawan menjadi lebih baik, dengan demikian kinerja karyawan pun akan naik.

Kondisi lingkungan kerja, baik yang berupa fisik maupun sosial secara langsung berperan terhadap kenyamanan kerja karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka kinerja karyawan akan naik.

H₂: Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang

Melihat penelitian-penelitian yang telah disampaikan, dimana dari masing-masing variabel tersebut, baik itu kompensasi maupun lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain

dengan kompensasi, juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan *mood* dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pemimpin Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang seharusnya dapat memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan beban kerjanya. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerjanya juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

H₃: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di Waroeng SS Yogyakarta cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Sedangkan waktu pelaksanaan pada Bulan Desember 2015 sampai dengan April 2016., penelitian ini menggunakan sampling method. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal cabang Samirono dan Jalan Kaliurang yang berjumlah 110 orang.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlett's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,60 (Arikunto, 2010)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 skala *likert*. Kuesioner yang disajikan berisi 19 pertanyaan yang terdiri atas 6 pertanyaan tentang kinerja yang diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Markus Dody Simanjuntak (2013) yang berjudul "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan), 7 pertanyaan tentang kompensasi diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Milla Asmawiani Okta (2011) dalam Tesis yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Area I Sumatera dan 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja diambil dari jurnal Markus Dody Simanjuntak (2013) Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan.

Dari hasil uji validitas sebanyak 3 item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrument penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji CFA

	Factor		
	1	2	3
Kin1	.933		
Kin2	.980		
Kin3	.745		
Kin5	.936		
Kin6	.964		
K1		.961	
K2		.948	
K3		.623	
K4		.599	
K5		.818	
K6		.542	
LK1			.676
LK2			.926
LK4			.934
LK5			.926
LK6			.648

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada tabel 7 menunjukkan bahwa antar variabel berbeda:

Tabel 3. Hasil AVE

Variabel	AVE
Kompensasi	0.7485
Lingkungan Kerja	0.8220
Kinerja_Karyawan	0.9116

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi, AVE, *Discriminant Validity*, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Korelasi, AVE, Discriminant Validity

	Variabel	AVE	1	2	3
1	K	.748	0,7485	0.378225	0.301401
2	LK	.822	0.673631	0,8220	0.151321
3	KIN	.911	0.587188	0.411152	0,9116

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 77 orang (70%), berpendidikan SMA (82,7%), dan berusia 21-25 tahun (60%)

2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 82 orang (74,5%), mayoritas pegawai memberikan penilaian terhadap kompensasi pegawai masuk dalam kategori sedang yaitu sedang sebanyak 76 orang (69,09%), dan mayoritas pegawai yang menilai bahwa

lingkungan kerja di dalam kantor masuk dalam kategori sedang sebanyak 63 orang (57,27)

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

	Model			
	Model 1 B	Model 2 β	Model 3 B	Model 4 B
Jenis_Kelamin	-.035	.030	.073	.067
Pend_Terakhir	.134	.148	.135	.146
Usia	.216*	.190*	.204*	.189*
K		.54		.441***
LK				.199*
			.437***	
R ²	.052	.343***	.232***	.370***
Δ R	.052	.291***	.180***	.318*

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang, nilai $\beta=0,544$ (Signifikansi pada taraf 0,000) dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,291 (Signifikansi pada taraf 0,000).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor terendah indikator variabel kompensasi terdapat pada indikator insentif yang sesuai yaitu sebesar 3. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka.

Adapun insentif/tunjangan yang diberikan oleh Waroeng SS menurut kepala urusan bidang SDM yaitu berupa tunjangan operasional, tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Waroeng SS akan memberikan bonus setiap 3 bulan sekali setelah melakukan evaluasi kerja.

Jadi setiap karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan diberikan bonus.

Hal ini dilakukan Waroeng SS dengan tujuan karyawan menjadi mempunyai semangat dalam bekerja. Selain itu untuk tunjangan kesehatan karyawan, perusahaan juga berusaha memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya ini diharapkan bisa memfasilitasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyebutkan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi dalam perusahaan. Menurut Timpe (1992:33) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, yakni meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Hal ini juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu kajian yang dilakukan Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Samirano dan Jalan Kaliurang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirano dan Jalan Kaliurang, nilai $\beta=0,437$ (Signifikansi pada taraf 0,000) dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,180 (Signifikansi pada taraf 0,000).

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar (3,7). Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kondusifitas dalam suasana kerja di Waroeng SS cabang Samirano. Suasana kerja di Waroeng SS kurang kondusif karena adanya masalah faktor-faktor penunjang seperti kondisi tempat kerja di kantor Waroeng SS masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja kekinian. Terutama adalah bagian dapur kondisi dapur yang sempit membuat ruang gerak menjadi terhambat. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja para karyawan Waroeng SS. Kondisi ini menyebabkan kondusifitas (suasana) kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan

yang didapatkan karyawan dalam bekerja.

Namun suasana kerja tak selalu berhubungan dengan kondisi kantor atau lingkungan fisik. Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalinkan hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Karena setiap alur pekerjaan di waroeng SS tidak bisa diandalkan pada satu orang saja. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Membangun baik dengan rekan kerja juga akan membangun suasana kerja menjadi nyaman. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada *food and beverage* Hotel “X” Surabaya)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *food and beverage* hotel “X” Surabaya.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Samirano dan Jalan Kaliurang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS cabang Samirano dan Jalan Kaliurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan kompensasi sebesar (β 0,441 (Signifikansi pada taraf 0,000) berpengaruh positif dan lingkungan kerja dengan $\beta=0,199$ (Signifikansi pada taraf 0,037) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan

kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318 (Signifikansi pada taraf 0,037).

Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*.

Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai 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 karyawan dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dalam penelitian ini hubungan dengan rekan kerja menjadi indikator dengan nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja, hal menunjukkan masih kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait dengan hubungan antar karyawan, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah strategis, agar kondisi ini bisa teratasi, sehingga lingkungan kerja akan kondusif, karena

dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,544 (Signifikansi pada taraf 0,000). Kontribusi kompensasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,291 (Signifikansi pada taraf 0,000). Jadi pemberian kompensasi yang sesuai akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan bergairah dan semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan memberikan efek kinerja lebih baik.
- b. Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,437 (Signifikansi pada taraf 0,000). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180.

- c. Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di waroeng SS cabang Samirono dan Jalan Kaliurang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien dan diketahui bahwa kompensasi dengan $\beta=0,441$ (Signifikansi pada taraf 0,000) dan lingkungan kerja dengan $\beta=0,199$ (Signifikansi pada taraf 0,037). Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318 (Signifikansi pada taraf 0,037).

Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,318 atau 31%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya mengungkap kinerja karyawan waroeng SS secara umum, dan tidak memfokuskan divisi tertentu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Waroeng Spesial Sambal
 - a. Hasil analisis menjelaskan bahwa sebagian responden dalam menjawab pernyataan mengenai kompensasi masih dalam kategori sedang ($mean = 3,77$) oleh karena itu pihak manajemen waroeng SS khususnya Samirono dan Jalan Kaliurang perlu mengevaluasi system kompensasi untuk karyawannya.

- b. Berdasarkan hasil penilaian karyawan waroeng SS diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah (3) pada indikator insentif yang sesuai. Oleh karena itu, pimpinan waroeng SS disarankan untuk meningkatkan insentif yang sesuai untuk karyawannya

- c. Pihak manajemen waroeng SS juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dari hasil analisis variabel lingkungan kerja masih dalam kategori sedang ($mean = 4.36$) oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memantau tempat kerja seperti kondisi ruangan supaya tidak pengap dan desain agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor -faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, tingkat stress, kepuasan kerja, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis factor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2000). *Performance Management*. Human Resource Management, 69-84.
- Campbell, Donald T., and Donald W. Fiske. "Convergent and discriminant validation by the multitrait-

multimethod matrix." *Psychological bulletin* 56.2 (1959): 81

Cleveland, Jeanette N., Audrey S. Lim, and Kevin R. Murpy. (2007). Management challenges and symptoms.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50

Guritno, B. (2005). Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* *JRBI*, 1(1), 63-74.

Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja*, Penerjemah Sofyan Cikmat. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo

Kinerja

No	Pertanyaan
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kerja
4.	Saya bekerja secara inovatif
5.	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya

Kompensasi

No	Pertanyaan
1.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan yang pas
2.	Bonus yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan
4	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji
5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik
6	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan
7	Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun

Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.
3	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja
6	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan