

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. SUN MOTOR JEBRES SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

NIRMALA KUSUMA

NIM. B 100070044

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :
“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SUN MOTOR JEBRES
SURAKARTA”.

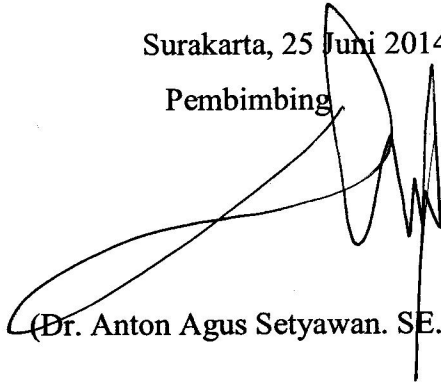
Yang ditulis oleh :

NIRMALA KUSUMA
B 100 070 044

Penandatangan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 25 Juni 2014

Pembimbing



(Dr. Anton Agus Setyawan. SE., M.Si.)

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SUN MOTOR JEBRES SURAKARTA

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia adalah kunci utama dalam pengembangan bisnis perusahaan karena perannya yang sangat penting, yaitu: memberikan kontribusi strategis bagi bisnis, mendorong perubahan, berperan dalam menetapkan strategi dalam perusahaan, memerlukan pengambilan keputusan penting dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan.

Perumusan permasalahan dalam penelitian yang peneliti lakukan ini adalah apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SUN Motor Jebres Surakarta. Baik secara parsial maupun bersama-sama serta untuk mengetahui dari kedua faktor tersebut mana yang lebih dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja PT. SUN Motor Jebres Surakarta..

Dengan mengambil populasi seluruh pelanggan yang ada dan yang diambil sebagai sample hanya sejumlah 75 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 17.0 for Windows* didapat hasil yang menguji hipotesis dalam penelitian ini disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap variabel tetap baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja, PT. SUN Motor Jebres Surakarta

A. Latar Belakang Permasalahan Penelitian

Dalam persaingan global yang mengakibatkan persaingan cukup ketat dalam semua bidang, termasuk didalamnya adalah bidang pemasaran dan jasa yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang bersangkutan maka akan semakin siap menghadapi era globalisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah kunci utama dalam pengembangan bisnis perusahaan karena perannya yang sangat penting, yaitu: memberikan kontribusi strategis bagi bisnis, mendorong perubahan, berperan dalam menetapkan strategi dalam perusahaan, memerlukan pengambilan keputusan penting dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan.

Dalam kaitan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, faktor yang pantas diperhatikan adalah semangat kerja yang tinggi dan juga kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Selain itu, meskipun kepada karyawan diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja karyawan dapat menjadi jelek apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja pegawai selalu harus baik dan kondusif agar pegawai mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena apabila lingkungan kerja pegawai tidak baik dan tidak kondusif, maka semangat kerja pegawai akan menurun yang akhirnya mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dan lingkungan

kerjativitas kerja pegawai di dalam mencapai tujuan orgaisasi secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang memberikan pengaruh adalah kompensasi atau pendapatan yang diterima oleh pegawai setelah menjalankan kewajiban yang mereka lakukan. Harapan yang mendorong karyawan bekerja lebih giat adalah adanya kompensasi yang wajar, kompensasi baik yang berupa materiil maupun imateriil sangat diharapkan oleh semua karyawan, sehingga dengan adanya kompensasi yang wajar, dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan tersebut akan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang seimbang akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja merupakan alat untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap organisasi kedinasan dan untuk mengembangkan diri pegawai itu sendiri serta mendorong ke arah perubahan yang lebih baik. Kinerja pegawai di organisasi ini dipengaruhi pula oleh motivasi kerja yang merupakan efek dari interaksi individu. Individu-individu yang termotivasi mempunyai loyalitas yang tinggi pada organisasinya. Dari kompensasi ini dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja.

PT. SUN Motor Jebres Surakarta sebagai suatu perusahaan bergerak dalam bidang penjualan kendaraan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang masing-masing sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang

baik tidak dapat berdiri sendiri namun juga ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik juga kompensasi yang memadai.

Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang sedang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman kondisi lingkungan kerja maka pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, maka kinerja yang diberikan oleh pegawai akan makin meningkat (Subandi, 2003; 23).

Sebagai Bertitik tolak dari latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT SUN Motor Jebres Surakarta baik secara parsial maupun bersama?
2. Dari kedua variabel tersebut, variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT SUN Motor Jebres Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.
2. Menganalisis variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

- A. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui faktor dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan akan dapat senantiasa menyusun strategi dalam rangka peningkatan kinerja yang pada akhirnya memberikan nilai tambah terhadap perusahaan.
- B. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen pemasaran, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
- C. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

D. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Komponen lingkungan kerja merupakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi individu dalam menilai kondisi lingkungan kerja, yaitu komunikasi, budaya kerja, konflik kerja dan partisipasi pekerja yang merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja (Burt, dalam As'ad 2007; 113 – 114).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Ketidakpuasan akan pembayaran bisa menimbulkan hal-hal sebagai berikut (Sirait, 2006: 181):

- a. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih;
- b. Berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang;
- c. Pegawai mencari pekerjaan sambilan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan;
- d. Mogok kerja;

- e. Keluhan-keluhan;
- f. Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji lebih tinggi.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun (Notoatmodjo, 2003: 154).

3. Kinerja

Maier seperti yang dikutip oleh As'ad (2005: 45) menjelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter yang menyatakan bahwa *Job Performance* ialah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Wexley dan Yukl (As'ad, 2005: 48) menggunakan istilah *proficiency* mengandung arti yang lebih luas. Kinerja menurutnya mencakup segi usaha, job performance, inisiatif, loyalitas, lingkungan kerja dan moral kerja. Proficiency dilihat dari 3 segi yaitu perilaku-perilaku yang ditujukan seseorang dalam bekerja dan penilaian pada

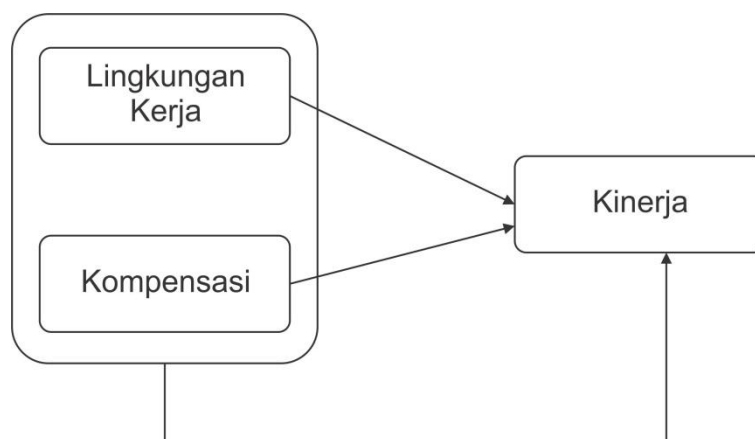
faktor-faktor seperti dorongan, loyalitas, inisiatif, lingkungan kerja dan moral kerja.

Performance kerja pada hakekatnya dipengaruhi oleh factor-faktor individu dan faktor situasi. Orang yang sama dapat menghasilkan *performance* yang berbeda d idalam situasi yang berbeda pula.

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas pekerjaan yang disebut *level of performance* (Asad, 2005: 48). Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya arang yang *level or performance* rendah tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif (Wibowo, 2002: 25).

E. Kerangka Pikir

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis data dan memudahkan pembaca untuk memahami pola pikir yang digunakan dalam peneltian ini maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Dari kerangka pikir tersebut terlihat hubungan dan pengaruh yang terdapat antara lingkungan kerja dan kinerja serta kompensasi terhadap disiplin baik secara parsial maupun bersama-sama.

Definisi operasional variabel merupakan istilah dari variabel yang harus mempunyai rujukan empiris (dapat diukur, dihitung, logis) dan dapat dinyatakan dalam kriteria atau operasi yang diuji secara khusus. Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1-5 dengan pemberian nilai 5 = Sangat Puas, 4 = Puas, 3 = Biasa, 2 = Kurang Puas dan 1 = Sangat Kurang Puas. Definisi operasional tergantung kepada tujuan penelitian dan cara mengukurnya. Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel bebas yang didalamnya terdapat lingkungan kerja dan kompensasi serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

F. Hipotesis

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

2. Diduga faktor lingkungan kerja merupakan variable yang paling dominan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

G. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SUN Motor Jebres Surakarta. Adapun pemilihan lokasi penelitian berdasarkan pada alasan bahwa penelitian serupa belum pernah dilaksanakan di perusahaan tersebut.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari – Mei 2014. Dimana penelitian dilakukan mulai dari pengumpulan data, analisis data hingga penyajian data yang dibutuhkan.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam mendapatkan dan mengumpulkan data yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner : Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup kepada para responden sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disediakan.
2. Wawancara : Metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak manajemen yang berwenang untuk memberikan data yang berkaitan dalam penelitian ini.

3. Observasi : Metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung terhadap obyek yang diteliti supaya data yang dimiliki lebih lengkap.

H. Populasi dan Sample

Populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti karakteristiknya dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta Surakarta. Berdasarkan hal tersebut maka dari jumlah responden 234 orang maka sampel yang diambil berkisar antara 35 hingga 75 orang. Untuk memudahkan penelitian maka peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel sejumlah 75 orang.

I. Hasil Penelitian.

Sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, bahwa dalam penelitian ini diajukan 3 hipotesis yang untuk selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya atas dasar hasil pengujian.

- a. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis pertama dapat dijelaskan melalui tanda parameter b_1 dalam persamaan regresi, yang pada penelitian ini adalah positif, yaitu (+ 0,308) dan uji t bahwa $t_{hitung} (2,571) > t_{tabel} (1,688)$.

Hal ini berarti bahwa terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

- b. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis ke dua dapat dijelaskan melalui tanda parameter b_2 dalam persamaan regresi, yang pada penelitian ini adalah positif, yaitu (+0,435) dan uji t bahwa t_{hitung} ($4,021$) $> t_{tabel}$ ($1,688$), maka H_0 ditolak dan H_A diterima.

Hal ini berarti bahwa terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

- c. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis ke tiga dapat dijelaskan melalui uji ketepatan parameter (uji $F/overall\ test$), bahwa F_{hitung} ($31,858$) $> F_{tabel}$ ($2,87$), maka H_0 ditolak dan H_A diterima.

Hal ini berarti bahwa terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja PT. SUN Motor Jebres Surakarta.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R\ Square\ (R^2)$ $0,759$ dan nilai $Adjusted\ R\ Square\ (Adjusted\ R^2)$ $0,838$. Hal ini berarti bahwa determinasi variabel lingkungan kerja dan kompensasi, dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar $75,9\%$

J. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SPSS 17, yang ditunjukkan melalui hasil uji t maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t bahwa $t_{hitung} (2,571) > t_{tabel} (1,688)$.

Dengan adanya pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, dapat memberikan gambaran bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja.

2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SPSS 17, yang ditunjukkan melalui hasil uji t maka hipotesis kedua diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t bahwa $t_{hitung} (4,021) > t_{tabel} (1,688)$.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja hal ini dapat memberikan gambaran bahwa dengan semakin harmonis dan nyaman untuk bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SPSS 17, yang ditunjukkan melalui hasil uji F maka hipotesis ketiga diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara

4. simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji F, dimana $F_{hitung} (31,858) > F_{tabel} (2,87)$.

Pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompensasi smultan terhadap kinerja, dapat memberikan gambaran dengan semakin meningkatnya kedua variabel tersebut secara bersaa-sama maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SPSS 17, yang ditunjukkan melalui hasil uji t maka hipotesis keempat diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil hasil uji t yang memberikan nilai tertinggi terhadap kompensasi (X_2) 4,021, dibandingkan dengan lingkungan kerja (X_1) 2,571.

K. Saran

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin perlu memberikan perhatian kepada pegawai, menerima saran dan kritik, memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai.

2. Kepada peneliti yang lain diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain kinerja selain faktor lingkungan kerja dan kompensasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Edisi I, AMP YKPN.
- Lako, Andreas, 2004, *Lingkungan Kerja dan Kinerja Organisasi Isu, Teori, dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Nazir, M, 2000, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiaji, Bambang, 2005, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Siagian, Sondang P., 2003, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sirait, Justine T., 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2004, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Gramedia, Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B., 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.