PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Study Pada Karyawan PT CAHYA KHARISMA PLASINDO)

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

MUHAMMAD FAISAL FACHRI

B 100 130 383

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA
(Study Pada Karyawan PT CAHYA KHARISMA PLASINDO)

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

MUHAMMAD FAISAL FACHRI

B 100 130 383

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

Nur Achmad, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA
(Study Pada Karyawan PT CAHYA KHARISMA PLASINDO)

OLEH

MUHAMMAD FAISAL FACHRI

B 100130383

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari , 04 November 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.** (.....)
   (Ketua)
2. **Dra Chuzaimah,, M.M.** (.....)
   (Sekertaris)
3. **Nur Achmad, S.E., M.Si.** (.....)
   (Anggota)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 04 November 2017

Penulis

MUHAMMAD FAISAL FACHRI

B100130383

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study Pada Karyawan PT CAHAYA KHARISMA PLASINDO)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R^2. Sanpel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,776 > 0.05. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,065 > 0,05. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the compensation work environment and work stress on employee performance of PT. Cahaya Kharisma Plasindo. Methods of data collection using questionnaires, data analysis techniques using test instruments, classic assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and R^2. Sanpel taken in this study amounted to 90 employees.

The results showed partial variable compensation do not significantly affect the employee's performance, as indicated by the significant value of 0.776> 0.05. Work environment variables significant positive effect on employee performance, as indicated by the significant value of 0.000 <0.05, and work stress variables did not significantly influence employee performance, evidenced by the significant value of 0.065> 0.05. Simultaneously variable compensation, work environment and stress influential work together on employee performance. The most dominant variable to employee performance is the work environment.

***Keywords** : Employee Performance, Compensation, Work environment, Job Stress*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lain agar dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan memerlukan sumber tenaga penggerak yang dapat menjalankan perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa yang menarik dan berguna bagi masyarakat. Sumber tenaga itu adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia ini adalah salah satu elemen penting dalam perusahaan, tidak hanya sumber daya manusia yang penting tetapi modal perusahaan juga penting. Modal ini digunakan untuk membangun perusahaan dan juga berguna untuk menarik sumber daya manusia untuk bekerja sebagai karyawan perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus cermat dalam membangun sebuah perusahaan demi karyawan betah, memiliki semangat bekerja. Pemberian kompensasi membuat seorang karyawan merasa aman, nyaman, dapat mendukung dalam memenuhi kebutuhan, semangat dalam bekerja dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja mereka.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial (Kadarisman, 2012). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi finansial merupakan kompensas yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan terdiri dari gaji, tunjangan dan intensif (Panggabean, 2004). Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat setiap karyawan melakukan sebuah tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya, lingkungan kerja tempat dimana karyawan berbagi tawa, cerita, memiliki hubungan dengan karyawan lain yang membuat seorang karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

Menurut (Sadarmayanti, 2009) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ada dua jenis dari lingkungan kerja yaitu antara lain lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sadarmayanti, 2009), lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dapat dilihat dan disentuh oleh karyawan seperti meja, komputer, kursi, pintu dan lain sebagainya sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun dengan bawahan (Sadarmayanti, 2009). Lingkungan kerja non fisik ini berkaitan dengan hubungan yang terjalin antar anggota organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011). Menurut (Siagian, 2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut (Handoko, 2008) faktor penyebab stres dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu *on the job* adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang bisa menimbulkan stres pada karyawan, seperti beban kerja yang berlebih, tekanan atau desakan waktu, *off the job* adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan, Seperti barang kebutuhan yang semakin mahal, kekuatan finansial, penyebab stres dalam *off the job* yang dialami karyawan adalah faktor lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat disekitar rumah dan tuntutan permintaan kebutuhan yang terus mengalami peningkatan sedangkan harga kebutuhan sangat mahal. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kitria dan ukuran yang telah ditetapkan atau

yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012). Menurut (Suyadi Prawirosentono, 2008) mendefinisikan kinerja sebagai performance yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Dharma, 2003) kriteria utama dalam pengukuran kinerja adalah dengan cara sebagai berikut pengukuran kualitas, Pengukuran kuantitas, Pengukuran ketepatan waktu.

Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apa bila memenuhi standar kinerja dan bahkan jika kinerja dibawah standar kinerja yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja, dari hasil tersebut perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang memiliki kinerja yang dibawah standar dan memberikan sebuah pujian atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya diatas rata-rata karyawan lainnya. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2004), untuk dapat mengetahui apakah karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, dengan cara memantau langsung kelapangan atau dengan sistem penilaian kinerja. Menurut (Simamora, 2004) Penilaian Kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelakasanaan kerja individu. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam bekerja seperti lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja, faktor diri sendiri yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Sehingga perusahaan harus dapat memberikan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dan dapat membuat meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan

stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data yang digunakan adalah kuesioner, yang akan di jawab oleh responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R^2.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, hasil dari uji normalitas perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan hasil bahwa p-value dari variabel kompensasi, lingkungan kerja stres kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,314 ternyata lebih besar α (0,05), sehingga data yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan memiliki distribusi normal, sedangkan hasil dari uji multikolinearitas adalah tidak adanya multikolinearitas.

3.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.366	2.147		8.554	.000
	Kom	-.018	.062	-.030	-.286	.776
	LK	.391	.087	.524	4.492	.000
	SK	-.118	.063	-.180	-1.873	.065

a Dependent Variable: KK

sumber: data primer diolah, 2017

Y = 18,366 – 0,018 + 0,391 – 0,118

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) bernilai positif sebesar 18.366 yang dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X1), lingkunga kerja (X2) dan stres kerja (X3) tetap atau konstan, maka besarnya nilai dari kinerja karyawan (Y) adalah 18.366.
2. Koefisien regresi dari variabel kompensasi (b1) bernilai negatif sebesar -0.018, maka dapat diartikan jika variabel kompensasi naik sebesar 1 akan menurukan kinerja karyawan sebesar 1.
3. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,391, sehingga dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1, maka akan menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.
4. Koefisien regresi dari variabel stres kerja (b3) bernilai negative sebesar -0,018, maka dapat diartikan jika variabel stress kerja naik sebesar 1 maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1.

3.2 Uji t

Menurut (Priyatno, 2011) mengemukakan uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.366	2.147		8.554	.000
	Kom	-.018	.062	-.030	-.286	.776
	LK	.391	.087	.524	4.492	.000
	SK	-.118	.063	-.180	-1.873	.065

a Dependent Variable: KK

sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,776 > 0,05, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05, dan variabel stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0,065 > 0,05.

3.3 Uji F

Menurut (Priyatno, 2011) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 %.

Hasil Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.957	3	86.986	16.968	.000(a)
	Residual	440.865	86	5.126		
	Total	701.822	89			

a Predictors: (Constant), SK, Kom, LK
b Dependent Variable: KK

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari tabel uji F diatas, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama atau bisa disebut juga simultan, karena hasil dari uji F adalah 16.968 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3.4 Uji R^2

hasil dari koefisien determinan (R^2) yaitu sebesar 0,372 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja yakni sebesar 37,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

4. Penutup

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Maka perusahaan harus meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, karena semakin tinggi pemberian kompensasi dilakukan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja.
3. Bahwa secara parsial stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Perusahaan harus bisa mencari jalan keluar atau solusi untuk permasalah yang dialami setiap karyawannya agar dapat mengurangi emosional yang berlebih.
4. Secara simultan, variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

4.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner yang terlalu lama dan peneliti tidak dapat menunggu atau mengawasi pada saat responden melakukan pengisian kuisioner.
2. Penetili juga tidak dapat bertanya kepada karyawan tentang perusahaan.

3. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3 Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung seperti suhu ruangan, fasilitas kantor dan lain-lain, memberikan kompensasi yang sesuai dan perusahaan agar dapat memanajemen stres yang terjadi pada karyawan.
2. Bagi peneliti lanjutan, yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwari, Muhamad Rosidhan. dkk. 2016. Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No. 1.

Dharma, A. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetaka Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Kadarisman, M.Dr. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Panggabean, M.S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku Spss Analisis Statistik dengan Microsoff Excel dan Spss. Yogyakrta: Penerbit Andi.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sadarmayanti. 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.

Setyowati, Tritina dan Anik Nurhidayati. 2012. Pengahruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang). Potensio Vol. 17 No. 1. ISSN 1829-7978.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIEYKPN.

Siagian, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Torang, Syamsir. 2012. Metode Riset Struktur & Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.