

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
KABUPATEN MAGETAN**



**Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

NUNUNG ASHARI

B 100 140 302

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN MAGETAN**

PUBLIKASI ILMIAH

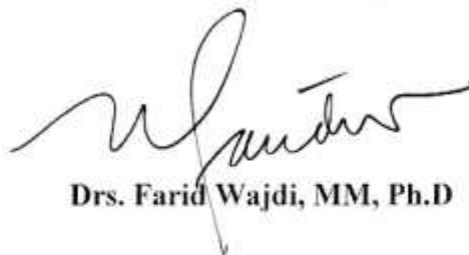
oleh:

NUNUNG ASHARI

B 100 140 302

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Farid Wajdi', is written over the printed name below.

Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN MAGETAN**

**OLEH
NUNUNG ASHARI**

B 100 140 302

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 10 November 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1.Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D**
(Ketua Dewan Penguji)
- 2.Dra. Wuryaningsih DL, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
- 3.Sidiq Permono Nugroho, S.E.,M.M**
(Anggota II Dewan Penguji)


.....
.....
.....



Dekan,


Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN. 017025701

PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Februari 2019

Penulis



NUNUNG ASHARI

B 100 140 302

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN MAGETAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Magetan sejumlah 83 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik dengan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama menunjukkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This research aim to analyses influence of compensation and work environment to employees performance of PDAM Kabupaten Magetan. Population and sample of which is used in this research is employees at PDAM Kabupaten Magetan a number of 83 respondents. Hypothesis examination in this research used statistical analysis with program of SPSS covering validity test, reliabilities test, classic assumption test, doubled linear regression, coefficient of determinacy (R^2), t test, and F test. Results of research indicate that there is influence of compensation to employees performance. There is influence of work environment to employees performance. The simultaneously show there is influence of compensation and work environment to employees performance. Result of the examination coefficient of determinacy (R^2) indicating they are, compensation and work environment can explain variability employees performance.

Keyword: compensation and work environment and employees performance.

1. PENDAHULUAN

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2009: 34). Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja dan pemberian kompensasi layak.

Menurut Dessler (2009: 46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2009: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat karyawan merasa betah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009: 22-23), mengenai lingkungan kerja, manusia akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Pendapat lain dari Logahan (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan kemampuannya dalam menjalankan tugas disebuah perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Magetan yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat begitu penting, salah

satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Kompensasi yang di berikan PDAM Kabupaten Magetan dapat bersifat langsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, dan tidak langsung seperti tunjangan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan melakukan beberapa peningkatan fasilitas karyawan, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya, peningkatan fasilitas yang sudah di berikan akan meningkatkan produktivitas karyawan karena penambahan fasilitas seperti AC, Televisi di ruangan kerja dan akses internet. Agar karyawan merasa nyaman dan melaksanakan tugasnya dan tidak mengalami kesulitan ketika membutuhkan sarana dan fasilitas yang sangat di perlukan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka di jadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Magetan”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, di mana data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Magetan yakni 150 karyawan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan perhitungan rumus solvin dengan hasil pembulatan berjumlah 110 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *convenience sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi (Sugiyono, 2010: 57), artinya siapa saja karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Magetan yang dapat memberikan informasi baik secara sengaja atau tidak sengaja kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Kabupaten Magetan sebagai respondennya. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya (Suryani dan Hendryadi, 2015: 171). Kuesioner adalah salah satu teknik pengambilan data primer.

Data yang diperoleh kemudian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reabilitas data. Data yang telah melewati uji kualitas kemudian diuji prasyarat menggunakan uji asumsi klasik untuk kemudian diuji regresi. Keseluruhan data diuji melalui aplikasi SPSS 19.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

3.1.1 Kompensasi

Komposisi sebaran data jawaban responden pada kuesioner dapat menunjukkan karakteristik dari keseluruhan responden dalam menentukan kualitas instrumen variabel kompensasi, dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil uji deskripsi data variabel kompensasi

Skor	Kategori	F	Persentase
19 – 25	Tinggi/Bagus	72	86,7%
12 – 18	Sedang/Cukup	11	13,3%
5 – 11	Rendah/Jelek	0	0%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 1 dapat diketahui berdasarkan hasil jawaban responden/karyawan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 72 (86,7%) mengatakan bagus kompensasinya, sebanyak 11 (13,3%) mengatakan cukup kompensasinya dan tidak ada yang mengatakan kompensasi yang diberikan jelek. Dengan demikian terlihat kebanyakan karyawan sudah merasa mendapatkan kompensasi dari perusahaan dengan baik/bagus.

3.1.2 Lingkungan Kerja

Komposisi sebaran data jawaban responden pada kuesioner dapat menunjukkan karakteristik dari keseluruhan responden dalam menentukan kualitas instrumen variabel lingkungan kerja, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji deskripsi data variabel lingkungan kerja

Skor	Kategori	F	Persentase
19 – 25	Tinggi/Bagus	40	48,2%
12 – 18	Sedang/Cukup	42	50,6%
5 – 11	Rendah/Jelek	1	1,2%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari table 2 dapat diketahui berdasarkan hasil jawaban responden/karyawan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan sebanyak 40 (48,2%) mengatakan bagus lingkungan kerjanya, sebanyak 42 (50,6%) mengatakan cukup lingkungan kerjanya dan sebanyak 1 (1,2%) mengatakan lingkungan kerja yang diberikan jelek. Dengan demikian terlihat kebanyakan karyawan sudah merasa disediakan lingkungan kerja dari perusahaan dengan cukup baik/memadai.

3.1.3 Kinerja Karyawan

Komposisi sebaran data jawaban responden pada kuesioner dapat menunjukkan karakteristik dari keseluruhan responden dalam menentukan kualitas instrumen variabel kinerja karyawan, dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji deskripsi data variabel kinerja karyawan

Skor	Kategori	F	Persentase
19 – 25	Tinggi/Bagus	55	66,3%
12 – 18	Sedang/Cukup	28	33,7%
5 – 11	Rendah/Jelek	0	0%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3 dapat diketahui berdasarkan hasil jawaban responden/karyawan bahwa kinerja yang diberikan kepada perusahaan sebanyak 55 (66,3%) mengatakan bagus kinerjanya, sebanyak 28 (33,7%) mengatakan cukup kinerjanya dan tidak ada yang mengatakan kinerja yang diberikan jelek. Dengan demikian terlihat kebanyakan karyawan sudah merasa kinerja yang diberikan kepada perusahaan dengan baik/bagus.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel penelitian

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X1.1	0,835	0,213	0,000	Valid
X1.2	0,833	0,213	0,000	Valid
X1.3	0,833	0,213	0,000	Valid
X1.4	0,859	0,213	0,000	Valid
X1.5	0,748	0,213	0,000	Valid
X2.1	0,803	0,213	0,000	Valid
X2.2	0,728	0,213	0,000	Valid
X2.3	0,873	0,213	0,000	Valid
X2.4	0,716	0,213	0,000	Valid
X2.5	0,855	0,213	0,000	Valid
Y.1	0,828	0,213	0,000	Valid
Y.2	0,763	0,213	0,000	Valid
Y.3	0,733	0,213	0,000	Valid
Y.4	0,814	0,213	0,000	Valid
Y.5	0,781	0,213	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213) dan tingkat signifikasi $< \alpha$ (0,05). Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel, dengan kriteria standar nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,70. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,875	$> 0,70$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,855	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan instrumen penelitian tersebut memiliki kehandalan instrumen data untuk melanjutkan proses penelitian.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil uji normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,713
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,689

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 6 menunjukan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar sebesar 0,713 dengan nilai signifikan atau *asymp. sig (2-tailed)* 0,689 lebih besar dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$), artinya bahwa data residual dari model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,991	1,009	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,991	1,009	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	<i>p-value</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	-0.033	0,974	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	-0,535	0,594	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana *p-value* di atas tingkat signifikan ($p\text{-value} > 0,05$). Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.2.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstan	4,170	-	-
Kompensasi (X_1)	0,550	5,235	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,218	2,975	0,004
R^2	0,331	F_{hitung}	19,793
$AdjustedR^2$	0,314	Probabilitas F	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Model hubungan nilai antar variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,170 + 0,550(X_1) + 0,218(X_2) + e \quad (1)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan/diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 4,170 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan/tetap, maka nilai kinerja karyawan akan positif.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,550 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat, dengan lingkungan kerja dianggap konstan/tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,218 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, dengan kompensasi dianggap konstan/tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.2.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Hipotesis
Kompensasi (X_1)	5,235	1,989	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja (X_2)	2,975	1,989	0,004	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut: Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel kompensasi berdasarkan tabel 10 diperoleh t_{hitung} sebesar $5,235 > t_{tabel}$ sebesar 1,989 dengan nilai tingkat p -value sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.13 diperoleh t_{hitung} sebesar 2,975 > t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar 0,004 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan < α sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Njoroge & Kwasira (2015), Setiadi, *et al.* (2016), Nurcahyati, dkk. (2016) dan Rukmini (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kompensasi yang dapat berupa gaji dan upah, bonus/insentif, tunjangan, kesehatan dan fasilitas pelengkap, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai balas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang karyawan yang harus diberikan organisasi kepada karyawan setelah melakukan kewajibannya. Terlepas apakah karyawan tersebut puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang dihasilkan.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada untuk mempertahankan dan meningkatkan

kinerja karyawan yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan apa yang karyawan lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $< \alpha$ sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, dkk. (2014), Tulenan (2015) dan Nurcahyati, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadikan karyawan nyaman dan betah untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan meliputi antara lain; sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat,

adanya pengakuan terhadap prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan serta sistem kerja yang mendukung. Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
- c. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan, jadi model yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*).
- d. Kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 31,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini, dengan uji koefisien determinasi melalui nilai *adjusted R²*.

4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Hasil analisis data yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Magetan menunjukkan hasil yang berbanding lurus antara kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kinerja dari karyawan, untuk itu kondisi yang seperti ini harus dipertahankan, sehingga hasil kinerja yang sudah dicapai tetap terjaga dan tidak mengalami penurunan.
- b. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kinerja karyawan.
- c. Ketika dilakukan penelitian dengan metode survei melalui kuesioner, sebaiknya tetap mengacu dengan teori yang relevan, sehingga peneliti dapat mengontrol alur penelitian agar dapat mengurangi bias informasi dan keterbatasan atau kendala yang terjadi dapat dikurangi atau diminimalisir.
- d. Responden sebaiknya tidak hanya diberikan kuesioner saja, tetapi juga diwawancarai secara terbuka, sehingga lebih dapat menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Njoroge, Sheila Wambui, & Josephat Kwasira. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93
- Nurchayati, Wiwiet Eka., Rooswidjajani, dan Harril Brimantyo. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.2, Juni 2016.

- Rukmini. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 49.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiadi, Ratna Ursula., Pompong Budi Setiadi & Indroyono. 2016. The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection*. Progressive Academic Publishing, UK. Vol. 4, No. 3, 2016.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* edisi pertama. Jakarta: Prenada Media Group.