

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia,
Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)**

Wiwiet Eka Nurcahyati, Rooswidjajani, Harril Brimantyo
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang
Email: wahyu_wiwiet@yahoo.com

***Abstract :** The research aims to determine whether there was an effect of compensation and working environment on the performance of employees of PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro Mojokerto. This research was conducted using quantitative methods. The population or the subject of this study is part anodizing contract employee at PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro Mojokerto. The sample used in this study are as many as 200 people by using simple random sampling as a sampling method. The instrument used in this study is a questionnaire form and in the form of a Likert scale of measurement, with the test by using multiple regression analysis. The results of this study can be seen: (1) there was significant effect on compensation and work environment simultaneously toward employee performance (2) there was significant effect on compensation and work environment partially toward employee performance (3) the compensation effect is more dominant than the work environment on employee performance. This showed that the company paid more attention to the issue of compensation to improve the performance of employees.*

***Keywords :** Compensation, Work Environment, And Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi atau subyek penelitian ini adalah karyawan kontrak bagian anodizing pada PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 200 orang dengan menggunakan *simple random sampling* sebagai metode sampling. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuisioner dan dalam pengukurannya berbentuk *skala likert*, dengan mengujinya dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pemberian kompensasi termasuk salah satu faktor pendorong adanya prestasi kerja yang tinggi. Bagi sebagian karyawan mendapatkan uang adalah penolong dari segalanya serta alasan seseorang untuk tetap bekerja, tetapi adapula yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui kerja. Selanjutnya perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi secara adil supaya prestasi kerja serta kepuasan kerja dapat dijadikan pertimbangan terhadap tanggung jawab kinerjanya. Penelitian ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pratama 2007) membuktikan bahwa ada pengaruh yang

signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Singarimbun (2009) Kompensasi adalah seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, sedangkan balas jasa telah ditentukan dan disepakati sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima. Jika balas jasa yang cukup besar terhadap karyawan maka disiplin karyawan semakin baik serta pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak tekanan didalam

ruangan kerja serta tidak adanya ruangan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan hal-hal seperti ini agar lebih memudahkan karyawan untuk bekerja serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Tekanan di dalam lingkungan kerja juga dapat mengganggu psikologis karyawan, dengan adanya suasana yang cukup memadai untuk karyawan, maka semakin banyak produktifitas yang dihasilkan, dan peningkatan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik, tata ruang serta suasana yang memadai akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka karyawan akan mudah termotivasi. Contohnya dengan menyediakan tata ruang yang menyenangkan, serta penerangan yang baik maupun alunan musik yang merdu. Penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu (2009) bahwa ada pengaruh yang simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang optimal terhadap suatu perusahaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan suatu prestasi kerjanya, biasanya juga kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika seseorang memiliki sikap loyal terhadap suatu pekerjaan, tentunya kinerja yang dihasilkan akan baik dan menghasilkan penilaian kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyemurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Banyak cara yang ditempuh untuk dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa

yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan konflik karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pemimpin perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti dan mengetahui bagaimana proses pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti melaksanakan penelitian di PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro Industri Persada Mojokerto dengan alasan karena ketidakpuasan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memicu kinerja yang kurang optimal, serta dapat menimbulkan adanya karyawan yang *turn off*.

Dewasa ini semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT H.P. Metals Indonesia yang memproduksi aluminium yang berlokasi di Ngoro Industri Persada – Mojokerto Jawa Timur. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ini mulai berdiri pada tahun 1995 sampai sekarang, PT H.P. Metals Indonesia ini memasarkan barang produksinya hingga luar negeri. Persaingan yang semakin ketat dapat menjadikan tolak ukur bagi perusahaan agar memikirkan timbal balik yang cukup memuaskan untuk karyawan, agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus segera mempertimbangkan pemberian kompensasi secara adil agar semua tujuan dapat tercapai dengan lancar serta karyawan dapat merasakan kepuasan dalam hasil kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan

lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.”

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah “kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.” Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan : “kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.” Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah Insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas Kantor.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sihombing (2004), lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja oleh Nitisemito (1992) antara lain :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator lingkungan kerja terbagi menjadi lima indikator yakni :

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja
- c. Kebisingan ditempat kerja
- d. Bau tidak sedap ditempat kerja
- e. Keamanan ditempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan arti kinerja menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas

kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan dalam memegang peranan penting.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dharma (2003) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah :

- a. Kuantitas
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran

- c. Ketepatan waktu
Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

HIPOTESIS

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kontrak bagian anodizing PT. H.P. Metals Indonesia
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kontrak bagian anodizing PT. H.P. Metals Indonesia
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak bagian anodizing PT. H.P. Metals Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Menurut Singarimbun dan Effendy (1995) penelitian eksplanatory merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Definisi Operasional

1. Kompensasi (X1)
Kompensasi menurut Umar (2007) bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.” Variabel kompensasi di ukur dengan indikator yang meliputi : gaji, upah dan asuransi.
2. Lingkungan Kerja (X2)
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Variabel lingkungan kerja di ukur dengan indikator yang meliputi : penerangan ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja

3. Kinerja Karyawan (Y) .

Kinerja karyawan adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Dharma (2003) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah : kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap yang berjumlah sebanyak 400 orang. Berdasarkan rumus Slovin, sampel pada penelitian ini sejumlah 200 berarti yang menjadi responden 200 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang artinya suatu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data yang dilakukan dengan melukiskan/menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. H.P. Metals, Ngoro-Mojokerto. Pengujian analisis digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara simultan dan parsial. Perhitungan analisis regresi berganda ini menggunakan program SPSS 16.0 for Windows.

Rangkuman hasil uji regresi linier berganda pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients (B)	t _{hitung}	Sig t
Bebas	Terikat			
X ₁	Y	0,548	7,867	0,000
X ₂		0,757	8,531	0,000
R		= 0,596		
R Square		= 0,355		
Adjust R Square		= 0,348		
F hitung		= 54,202		
F tabel		= 3,89		
Sig F		= 0,000		
a		= 0,05		
Konstanta		= 6,249		

Sumber Data Primer Diolah: 2016.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (0,355) yang sudah mendekati 1. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian anodizing pada PT. H.P. Metals Indonesia dapat dijelaskan sekitar 35,5% sedangkan sisanya sekitar 64,5% dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan hasil regresi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia diperoleh nilai F_{hitung} 54,202 dan Sig F 0,000. Hal ini berarti pada taraf kesalahan 5% secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (R) sebesar 0,596. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,355 dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,249 + 0,548X_1 + 0,757X_2$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat yang diprediksikan (kinerja karyawan)
- X₁ X₂ = variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja)
- a = nilai konstanta
- b₁ b₂ = koefisien regresi

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 6,249 artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya 6,249.
- b) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,548 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kompensasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,757 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,757 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel (*independen*) terhadap variabel (*dependen*), dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel sebesar 0,675. Hasil perhitungan t hitung telah disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	t	Sig
Kompensasi (X1)	7,867	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	8,531	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber Data Primer Diolah: 2016

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan hasil uji tersebut, antara lain:

- 1. Nilai t hitung pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 7,869, dan karena 7,869 < 0,675 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga diketahui nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,005 maka hipotesis diterima.

- 2. Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 8,531, dan karena 8,531 < 0,675 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga diketahui nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,005 maka hipotesis diterima.

Uji F

Uji F merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel (*independent*) terhadap variabel (*Dependent*). Dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel sebesar 3,89, dan berikut data F yang telah disediakan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.836	2	179.918	54.202	.000 ^a
	Residual	653.919	197	3.319		
	Total	1013.755	199			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Diolah.2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui F hitung yang dihasilkan dari model regresi dalam penelitian ini sebesar 54,202 dan nilai tersebut lebih besar dari F tabel yang nilainya sebesar 3,89 (54,202 > 3,89) jadi secara simultan atau bersama- sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga diketahui nilai sig (0,000) lebih kecil dari pada 0,05 (<0,005) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resty (2010) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang

signifikansi. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbal jasa yang telah perusahaan terima untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Sedangkan di sisi perusahaan membayar karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai yang di inginkan. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*.

Berdasarkan jawaban dari responden tentang pelaksanaan pemberian kompensasi yang meliputi : gaji, insentif, asuransi, yang diolah kedalam distribusi frekuensi kesimpulan bahwa kompensasi pada PT. H.P. Metals, Ngoro-Mojokerto yang diterima sesuai.

Kondisi tersebut dapat terjadi dikarenakan selama ini karyawan merasa puas terhadap pemberian kompensasi yang diberikan, sedangkan kebutuhan ekonomi yang disarankan semakin meningkat seiring dengan keadaan perekonomian negara. Apabila kompensasi yang diterima tidak mencukupi maka karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Dan ini akan berakibat kepada kinerja karyawan karena mereka merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi tersebut.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Mengenai lingkungan kerja yang meliputi : Penerangan ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja yang diolah kedalam frekuensi kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang diberikan kurang nyaman dan kondusif. Kondisi pemberian lingkungan kerja seharusnya mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Dari beberapa hasil analisis yang telah di paparkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan memiliki hasil yang signifikan. Sedangkan dari penjabaran deskriptif variabel bahwa setiap indikator dan item yang telah di analisis memiliki nilai yang valid. Seperti pendapat menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara

optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kondisi kinerja karyawan yang meliputi : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang diolah kedalam distribusi frekuensi diperoleh kesimpulan bahwa kondisi kinerja karyawan sesuai. Kondisi kinerja karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standart perusahaan yang terjadi karena adanya hubungan timbal balik dan kerja sama yang sangat baik antara karyawan dan atasan, misalnya saja ada peraturan dari perusahaan seperti peraturan jam kerja dan sanksi-sanksi yang telah ditetapkan. Selain itu, kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang diberikan perusahaan juga sangat baik, sehingga penilaian kinerja juga baik. Adapun hasil analisis yang mendukung seperti pendapat Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan

Dari hasil penelitian Uji F dapat diketahui variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,355 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) serta lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti variabel kompensasi dan lingkungan

kerja merupakan variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan nampaknya masih kurang baik, sehingga karyawan kurang semangat dalam meningkatkan kinerja, karena merasa kompensasi dan lingkungan kerja yang mereka terima kurang sesuai dengan yang diharapkan. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk mendorong terciptanya kinerja karyawan diantaranya penghargaan (*reward*) yang adil dan tidak membeda-bedakan sehingga menumbuhkan komitmen kepada para karyawan. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro- Mojokerto.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro- Mojokerto.
3. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro- Mojokerto.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan perlu untuk lebih mempertahankan pemberian kompensasi seperti gaji, asuransi, dan insentif sebagai imbalan terhadap pekerjaan agar karyawan lebih terpacu ataupun terangsang untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik, oleh karena itu perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja di perusahaan.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang belum masuk dalam model seperti variabel motivasi kerja, penempatan karyawan dan prestasi kerja. Karena dalam penelitian ini masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi*, penerbit BPF, Yogyakarta
- Effendy, 1995. *Penelitian Bisnis*, BPEF, Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein . 2007. *Pengertian Kompensasi*. Bina Citra: Jakarta
- Ishak, Arep. 2006, *Kepemimpinan Bisnis dan Kinerja*, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito. 2000. *Lingkungan Kerja dan Produktifitas*, Universitas Airlangga: Surabaya
- Nawawi. 2001. *Kompensasi dan Kebijakan Perusahaan*, Edisi Revisi Kedua, Universitas Jember
- Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Singarimbun. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta
- Siswanto. 2008. *Manajemen Dan Kebijakan Bisnis*. Yogyakarta. Pusat Pendidikan.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Mandar Maju: Bandung
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- Sarwono. 2005. *Teori-teori Manajemen dan Organisasi*. Unpas: Surakarta
- Ristiana, Nunung. 2012. *Revisi Skripsi*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Tribuana: Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Terapan Sumberdaya Manusia*. Bandung.