

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Susanti Yosin Enggi Baisila¹; Frans Gana²; dan Ricky E.Foeh³

ABSTRACT

This research was conducted at the Regional Drinking Water Company of South Timor Tengan Regency with the object of research being the employees of the Regional Drinking Water Company of TTS Regency. The problems in this research are (1). How does compensation, work environment, performance affect the Regional Water Supply Company in TTS Regency? (2). Does compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company in TTS Regency? (3). Does the work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company in TTS Regency? (4). Do compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company in TTS Regency?

The aims of this research are (1). Knowing and explaining how compensation, work environment, performance affect the Regional Drinking Water Company in TTS Regency (2). Test and explain the effect of Compensation on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company in TTS Regency (3). Testing and explaining the effect of the work environment on employee performance at the Regional Drinking Water Company in TTS Regency (4). Test and explain the effect of compensation and work environment on employee performance at the regional drinking water company in TTS district.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan.

Peranan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2022

²⁻³Dosen IABI FISIP Undana

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.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Timor Tengah Selatan, dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan yang menurut pengamatan penulis yaitu, kurangnya bentuk kompensasi yang diinginkan seperti tunjangan hari raya hingga program pension sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh manajemen. Pencapaian kinerja karyawan dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Timor Tengah Selatan yang tidak optimal. Hal ini disebabkan antara lain, karyawan selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang memanfaatkan waktu untuk dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting, kemudian pemimpin PDAM kurang memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan bonus atau tunjangan sehingga karyawan tidak semangat melakukan pekerjaan yang diberikan pemimpin yang mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah, dan dalam mencapai kenyamanan tempat kerja karyawan kurang merasa nyaman dikarenakan kurangnya fasilitas dan juga hubungan antara sesama karyawan yang kurang harmonis .

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2007).

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Timor Tengah Selatan, dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Timor Tengah Selatan yang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat. Keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum sebagai unsur pelayanan publik, harus mengutamakan aspek sosial.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Timor Tengah Selatan kinerja yang dimiliki oleh pegawai PDAM tidak optimal. Hal ini disebabkan antara lain, kedisiplinan waktu dan kurangnya perhatian dalam hal ini pemberian tunjangan sehingga membawa dampak buruk bagi kinerja pegawai. Adapun lingkungan kerja yang menunjang kenyamanan pegawai di tempat kerja sehingga pegawai merasa aman dan nyaman, kurangnya fasilitas seperti ruangan yang tertutup dan sempit sehingga aktifitas dalam ruangan terganggu dan tidak nyaman sehingga mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Timor Tengah Selatan menurun.

STUDI PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai

atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, (Suprihatiningrum, 2012:22) antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

3. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi (Simamora 2006).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (Financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) Sedarmayanti (2013:239).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Nitisemito, 2014) adalah: Warna., Kebersihan., Pertukaran udara, Penerangan., Keamanan, dan Kebisingan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiasi kausal yang menjelaskan pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS. Ruang lingkup pada penelitian ini difokuskan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum yang merupakan sumber kinerja dengan jumlah sampel adalah 65 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi, observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), uji determinasi.

HASIL

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	11,275	3,622		3,118	,004
	Kompensasi	,418	,107	,397	3,899	,000
	Lingkungan kerja	,056	,035	,111	,589	,551

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 21 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,275 + 0,418X_1 + 0,056X_2$$

1. Konstanta = 11,275

Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai konstan tetap = 0 (tidak berubah), maka besarnya variabel **kinerja** sebesar 11,275 poin.

2. Koefisien variabel $X_1 = 0,418$

Bermakna jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara lingkungan kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,418 poin.

3. Koefisien variabel $X_2 = 0,056$

Bermakna jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara lingkungan kerja tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,056 poin.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients

Variabel	Y1:Partisipasi Karyawan		T	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error		
Kompensasi	4,778	,000	4,778	,000
Lingkungan kerja	,939	,351	,939	,351

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.9 variabel X1 kompensasi diperoleh thitung sebesar 4,778 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari pada alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, variabel X2 lingkungan kerja diperoleh thitung sebesar 0,939 dengan tingkat signifikansi 0,351 lebih besar dari pada alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 3 Hasil Uji f ANOVA

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	160,824	2	80,412	21,091	,000 ^a
Residual	562,170	42	13,385		
Total	722,994	44			

a. R Squared = 0,222 (Adjusted R Squared = 0,200)

Nilai F diperoleh sebesar 21,091 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,358	2,57710

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat diketahui bahwa nilai R square atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,386 artinya 38% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja disebabkan oleh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini

SIMPULAN

1. Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS sangat tinggi artinya, karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang sangat puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi Lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS berada pada kategori tinggi yang artinya, karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS nyaman dalam bekerja dan juga hubungan rekan kerja sesama karyawan baik. Serta kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS yang sangat Tinggi artinya, karyawan telah bekerja sesuai standar perusahaan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten TTS.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2002. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama . PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S., 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Sedarmayanti, M., & Pd, M., 2009. *Sumber Daya Manusia Dan ProduktiVitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.