

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARELANG KARYA

Mega Slamet¹, Frengky Dupe², Ricky Ekaputra Foeh³

ABSTRACT

This study aims to (1) To describe employee responses about compensation, non-physical work environment and employee performance at PT. Bareleng Karya (2) To test and explain the effect of compensation on employee performance at PT. Bareleng Karya (3) To test and explain the influence of the non-physical work environment on employee performance at PT. Bareleng Karya (4) To test and explain the effect of compensation and non-physical work environment on employee performance at PT. Bareleng Karya. The population in this study are employees at PT. Bareleng Karya, totaling 33 people. The results of the descriptive analysis show that compensation is in the high category (4.20), the non-physical work environment is in the very high category (4.29), and employee performance is in the high category (4.14). Based on the analysis of the data, the t-test results show that the two independent variables partially have a significant effect on the dependent variable. The results of the F test show that simultaneously the independent variables have a significant effect on the dependent variable. Number Adjust R Square of 0.725 indicates that 72.5% of employee performance variables are influenced by compensation and non-physical work environment variables in the regression equation while the remaining 27.5% are influenced by other variables not discussed in this study, such as leadership style variables, commitment, work discipline, employee engagement, organizational climate, organizational culture, etc. It is recommended to PT. Bareleng Karya to pay more attention to compensation and the non-physical work environment in their work, by continuously evaluating and managing employees on an ongoing basis.

Keywords: *Compensation, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, harus di Kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan kata lain, aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Mangkunegara,2004:67). Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup layak.

Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui kompensasi dari pekerjaannya (Hariandja, 2007). Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja

sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan yang ada sehingga akan meningkat guna memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Objek penelitian terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah PT. Barelang Karya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Barelang Karya diketahui dalam aspek lingkungan kerja non-fisik, masih terdapat ketidakharmonisan antar karyawan seperti kurangnya komunikasi antara karyawan karena karyawan hanya mementingkan ego mereka disaat bekerja, adanya perbedaan pendapat dan karakter hingga pengalaman yang tak bisa diterima, atasan yang melakukan pengamatan yang berlebihan terhadap kinerja karyawan PT. Barelang Karya.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:165) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Setiawan (2014:147) Menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kompensasi

Wibowo (2010:348) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Simamora (2004:445) mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur kompensasi yaitu:

1. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif, yakni tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, yakni bagaimana asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
4. Fasilitas. fasilitas merupakan kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011:31) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Kerja, komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri.
2. Perhatian dan dukungan pimpinan, Perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai.
3. Kerjasama antar kelompok, Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok

dalam pencapaian tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang digolongkan sebagai penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005:65).). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui sifat hubungan antar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada PT. Bareleng Karya. Jalan Frans Seda, Kelurahan Fatululi, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang,, Nusa Tenggara Timur. Skala pengukuran yang akan digunakan adalah Skala Likert, dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan tanggapan seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bareleng Karya yang berjumlah 33 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jadi, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 33 karyawan

HASIL

Uji regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0

Model analisis ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,396 | 3,822 | | 1,673 | ,105 |
| Kompensasi | ,678 | ,171 | ,592 | 3,971 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Non-Fisik | ,477 | ,226 | ,315 | 2,110 | ,043 |

Hasil uji statistik dengan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya:

$$Y = 6,396 + 0,678X_1 + 0,477X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda maka interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta = 6,396. Jika variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) diasumsikan bernilai konstan = 0 (tidak berubah), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,396
2. Koefisien variabel $X_1 = 0,678$. Jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan) Lingkungan Kerja Non Fisik tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,678.
3. Koefisien variabel $X_2 = 0,477$. Apabila koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), kompensasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,477.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis 1 dan 2 digunakan untuk menguji masing-masing dari variabel x dengan uji t . Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 1 Dari hasil pengujian dengan program *statistic product and service solution* (SPSS) versi 22.0 variabel X_1 , kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,971 dengan signifikan sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,697 ($df = 33 - 3 = 30$). Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3,971 > 1,697$) hal ini disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paada PT. Bareleng Karya. Jika variabel kompensasi dikelola lebih baik lagi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 2 Lingkungan kerja non fisik diperoleh t_{hitung} sebesar 2,110 dengan signifikan sebesar 0,043, sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,967 ($df = 33 - 3 = 30$). karena nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,110 > 1,697$)

hal ini disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bareleng Karya, artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik dikelola lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian hipotesis 3 secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan (bersamaan) antara variabel independen Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Kriteria keputusan yang digunakan adalah hipotesis diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$. Berikut hasil uji F yang disajikan dalam tabel:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)-Hipotesis 3

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 285,171 | 2 | 142,586 | 43,177 | ,000 ^b |
| | Residual | 99,071 | 30 | 3,302 | | |
| | Total | 384,242 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompensasi

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 43,177. selanjutnya F_{tabel} dengan *degree of freedom* $df_2 = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$, $\alpha = 5\% = 0,05$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3.316$. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya nilai $F_{hitung} 43,177 > F_{tabel} 3.316$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bareleng Karya. Artinya jika variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik dikelola secara lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,861 ^a | ,742 | ,725 | 1,817 |

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,725 artinya 72,5% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), sedangkan sisanya 27,5% di terangkan oleh variabel lain di luar variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik yaitu seperti gaya kepemimpinan, komitmen, disiplin kerja, keterlibatan karyawan dan lain-lain

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi pada karyawan PT. Barelang Karya secara keseluruhan menunjukkan capaian variabel kompensasi termasuk dalam kategori sangat tinggi, Variabel lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barelang Karya. Hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diberikan di dalam perusahaan maka diikuti dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barelang Karya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Widya Anisya Febrianti (2022) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barelang Karya.

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta,

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, A.S. 1996. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
Internet <http://download.portal.garuda.@yahoo.com>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.