

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA 1 BANDARA
UDARA EL TARI KUPANG**

Maria Paji, Frans Gana, Frencky Dupe, Ricky Foeh

ABSTRACT

The objectives of this research: (1) To test and explain the effect of compensation on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 El Tari Kupang Airport. (2) To test and explain the influence of the non-physical work environment on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 El Tari Kupang Airport. (3) To test and explain the influence of compensation and non- physical work environment on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 El Tari Kupang Airport. Based on statistical data analysis, 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 the independent variable simultaneously has a positive and significant effect on the dependent variable. Based on Adjust R Squer, it shows that the contribution of compensation variables and the non-physical work environment to employee performance is 58.7%. Meanwhile, the remaining 41.7% is influenced by other variables not included in this research model, namely work discipline, work motivation and organizational culture (Siagian 2002). From these results, it is hoped that PT Angkasa Pura 1 El Tari Kupang Airport will continue to maintain and improve compensation, the non-physical work environment so that employee performance can be carried out efficiently and effectively.

Keywords: Compensation, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia bisnis yang semakin cepat menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk tetap waspada terhadap perkembangan yang terjadi. Setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing agar dapat tetap bertahan. Dalam suatu perusahaan sumber daya menjadi aspek yang berperan penting terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan tersebut perusahaan berupaya untuk memungkinkan

semua karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atautkah tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hazmanan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Perusahaan tidak hanya memperhatikan faktor pemberian kompensasi saja untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari mengatakan bahwa pencapaian kinerja mengalami penurunan dikarenakan kompensasi yang diberikan kurang optimal. Hal ini disebabkan gaji yang diterima karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari kurang tepat waktu. Gaji adalah bentuk pengakuan atas kerja keras mereka, dan keterlambatan bisa dianggap sebagai bentuk kurangnya penghargaan dari perusahaan. Karyawan yang merasa tidak dihargai karena gaji terlambat tidak lagi merasa terdorong untuk bekerja

dengan giat atau mencapai target.

Selain itu, dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja yang ada kurang kondusif. Hal ini disebabkan kurangnya keterlibatan atasan PT Angkasa Pura 1 Bandara El Tari dalam memberikan arahan yang jelas kepada karyawan terkait apa yang harus dilakukan. Selain itu hubungan antara karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandara El Tari masih rendah dimana karyawan masih kurang bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Moehariono (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Priyono dan Marnis (2010), “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat disimpulkan kompensasi yaitu seluruh bentuk balasan atau timbal-balik yang didapat karyawan dari hasil

pekerjaannya pada perusahaan yang imbalannya bisa berbentuk uang maupun barang, bisa secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan Agus Dharma (2004) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi yang diberikan perusahaan. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa indikator dalam mengukur kompensasi terdiri dari gaji,bonus,insentif dan tunjangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Lokasi pada penelitian ini yaitu di PT. Angkasa Pura 1

Bandara Udara El Tari yang terletak di jln Laksda Adisucipto, Terminal B , Kecamatan Maulafa, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Sampel penelitian ini sebanyak 39 orang dari besaran populasi sebanyak 39 orang karyawan .

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Understandard Coefficients		Standarrdized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	2.124	4.128		.515	.610
Kompensasi	.626	.157	.551	3.993	<.001
Lingkungan kerja non fisik	1.610	.770	.288	2.091	.044

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data pada tabel di atas, terlihat bahwa ke-2 variabel bebas berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yakni variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik. Model regresi kinerja karyawan

sebagai berikut:

$$Y = 2.124 + 0.626X_1 + 1.610X_2$$

Uji F

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.013	2	134.007	25.537	<.001 ^b
Residual	188.910	36	5.247		
Total	456.923	38			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non fisik, Kompensasi

Tabel 4.10 (Tabel Anova) diperoleh $F_{hitung} = 25,537$ $F_{tabel} = 3,256$ karena $F_{hitung} = 25.537 > F_{tabel} = 3,256$ dengan tingkat signifikansi (p) 0.001 (α) 0,05 dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari Kupang. Artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dikelola secara baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766	.587	.564	2.291

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non fisik, Kompensasi

Bersasarkan pada output Model Summary, diperoleh koefisien determinasi R^2 /R Square = 0,587 atau 58,7%. Dari nilai tersebut terlihat bahwa proporsi pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7%. Hal ini berarti bahwa hanya 58,7% dari faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, Sedangkan sisanya sekitar 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini yaitu disiplin kerja , motivasi kerja dan budaya organisasi (Siagian 2002).

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2 dan kinerja karyawan (Y) pada PT Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari Kupang secara keseluruhan dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh sebab itu hipotesis H1 diterima. Artinya, kompensasi dikelola dengan baik, maka

kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari Kupang akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh sebab itu hipotesis H2 diterima. Artinya, lingkungan kerja non fisik dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari Kupang akan meningkat

3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandara Udara El Tari Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Agus Dharma, 2004, Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press

Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

- Mathis dan Jackson, RL. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Mondy, & Noe. 2014. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Unindra Press. Jakarta Selatan
- Noorainy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- R.Terry, George. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sanjaya, F. (2020). Universitas Katolik Soegijapranata. In F. Sanjaya, 21 Refleksi Pembelajaran Daring di Masa Darurat (pp. 1-286). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama,
PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sofyandi. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:
Penerbit Alfabeta.