

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KUPANG

Mersy Angelina Doko¹; Frengky Dupe²; dan Struce Andrriyani³

ABSTRACT

The Effect of Non-Physical Environment and Indirect Compensation on Employee Performance at BPJS Employment Kupang Branch Office (under supervision of Frengky Dupe and Struce Andryani)

This study aims to (1) analyze employee perceptions of non-physical work environment, indirect compensation, and employee performance at BPJS Employment Kupang Branch Office. (2) to analyze the impact of non-physical work environment on employee performance at BPJS Employment Kupang Branch Office. (3) to analyze the impact of the indirect compensation on the employee performance at BPJS Employment Kupang Branch Office. (4) to analyze the impact of non-physical environment and indirect compensation on employee performance at BPJS Employment Kupang Branch Office, and the benefit of this research is to enhance of knowledge about non-physical environment and indirect compensation on employee performance.

To achieve the objective, a sample of 46 respondents was selected at BPJS Employment Kupang Branch Office. Data was collected by using questionnaires, observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression using the SPSS 26 application.

The results of the descriptive analysis show that the non-physical work environment is in the good category (4.02), the Indirect Compensation is in good category (4.14), and employee performance is in the good category (4.08). the results of the regression analysis showed that the results of the t-test of the non-physical work environment variable (X_1) t_{count} of 7.090, while t_{table} was 2.015, then the result was $t_{count} (7.090) > t_{table} (2.015)$. Based on the the result of the t test, the first hypothesis reads that non-physical work environment partially has a significant effect on employee performance. The results of the t-test of the Indirect Compensation variable (X_2) t_{count} is 3.126, while t_{table} is known to be 2.015, then the result is $t_{count} (3.126) > t_{table} (2.015)$. Based on te results of the t test, the second hypothesis reads that the Indirect Compensation partially has a significant effect on employee performance. The results of the F test which show the value of $F_{count} (67.910) > F_{table} (3.21)$. Thus, the third hypothesis in this study reads that the variables of non-physical work environment and indirect compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. Based on the Adjust R Square, it shows the contribution of non-physical work environment and indirect compensation variables to employee performance by 76%. While 24% is influenced by other variables outside the focus of this study. From the results of the analysis, the BPJS Employment Kupang Branch Office is expected to always maintain and improve the non-physical work environment and indirect compensation so that employee performance can be carried out efficiently and effectively.

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

PENDAHULUAN

Era Globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan-tujuannya tentu harus bisa mengimbangi perkembangan globalisasi ini. Oleh karena itu, peningkatan kualitas Sumber daya manusia di era globalisasi

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2021

²⁻³Dosen IABI FISIP Undana

dan ditengah-tengah persaingan bisnis yang semakin ketat sangatlah diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. SDM merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Dengan SDM yang baik akan mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan. Dapat dikatakan SDM merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. (Mangkunegara, 2015:67). Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari lingkungan kerja dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja Non Fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

Kompensasi (balas jasa) merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, jasa atau dengan kata lain kompensasi dibagi dua yaitu kompensasi Langsung yakni gaji, upah dan insentif/bonus yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang diberikan pada perusahaan serta, kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan, pemenuhan fasilitas karyawan berupa pembayaran upah tidak bekerja atau cuti, perlindungan ekonomis terhadap bahaya atau jaminan kesehatan, pelayanan dan peningkatan kesejahteraan atau fasilitas yang diberikan dan pembayaran lainnya atau THR yang diterima, yang merupakan kompensasi yang yang diterima oleh karyawan karena jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, bila kompensasi meningkat dan sesuai dengan jasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi

memungkinkan karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrubusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. (Notoadmodjo, 2009). Kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, pemberian kompensasi kepada karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta dapat memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup dan adil maka akan sangat mudah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi terdiri dari dua sifat kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi juga berpengaruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang yang berada di Jln. W.J Lalamentik No.88 Oebufu-Kupang merupakan badan hukum publik yang dibentuk melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dengan tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang maka di butuhkan lingkungan kerja yang mendukung seperti lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu HRD BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang pada tanggal 26 Maret 2022, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang secara keseluruhan masih kurang maksimal dikarenakan terdapat masalah seperti beberapa karyawan yang masuk kantor tidak tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan kurang maksimal, dan penempatan posisi karyawan yang kurang sesuai dengan struktur kerja yang ada.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2006:370).

Zami yang dikutip oleh Busro (2018) berpendapat bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan.
2. Penempatan kerja yang tepat, semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
3. Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
4. Promosi, semakin jelas jenjang karier seseorang maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
5. Rasa aman dimasa depan, dengan adanya pesangon dan tunjangan dihari tua maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
6. Hubungan dengan rekan kerja, semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal semakin baik pula kinerja karyawan.
7. Hubungan dengan pemimpin, semakin baik komunikasi vertikal antar karyawan dan pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan kerja pegawai. Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan atau direncanakan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
5. Kerjasama, yaitu menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Lingkungan Kerj Non Fisik

Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2009:22), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya. Siagian (2004:131) menerangkan bahwa kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis. tetapi juga lokasi tempat kerja dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan. Kondisi kerja yang mendukung sangat relevan dan benar untuk menekankan bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada akhirnya tergantung pada unsur manusia dalam organisasi.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah:

1. Struktur kerja

Yaitu sebuah garis hierarki yang ada dan berlaku pada perusahaan, dan terdapat peggambaran yang jelas berbagai macam tingkatan, posisi yang ada dalam perusahaan.

2. Tanggung jawab kerja

Yaitu komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang akan membawa sukses bagi perusahaan.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Yaitu segala jenis dukungan, perhatian yang diberikan pemimpin terhadap segala jerih payah yang telah diseimbangkan oleh perusahaan.

4. Kelancaran komunikasi

Yaitu merupakan suatu proses, dimana seseorang/beberapa orang, kelompok menggunakan informasi secara terhubung terbuka dan lancar dengan sesama.

Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan (Notoadmojo, 2009:132). Salah satu bentuk kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Tunjangan karyawan dibagi 3 yaitu :

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pension, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
3. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Notoadmojo (2009 :136) merupakan:

1. Pembayaran tunjangan, yaitu pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja dan pemberian tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan tersebut.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, yaitu perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.
3. Pelayanan dan peningkatan kesejahteraan, yaitu perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transportasi, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003), selain itu analisis data menggunakan alat analisis statistik.

Penentuan skor untuk item-item pernyataan terhadap masalah yang diteliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi.

Data dikumpulkan kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda kemudiandilakukan pengujian hipotesis.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari

dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2012:115). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang dengan Jumlah karyawan sebanyak 52 orang (tidak termasuk dengan manajer).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penarikan sampel dengan pertimbangan karyawan yang menikmati kompensasi tidak langsung. Untuk perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini rumus Slovin dalam Umar (2004:22), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e=5%) atau (e=0.05) .

Penentuan populasi (N), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata. Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{52}{1 + (52)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{52}{1,13}$$

$$n = 46,01$$

Sampel dibulatkan menjadi 46 orang.

HASIL

Analisis Linear Berganda

Hasil analisis dengan SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2,631 + 0,758X_1 + 0,559X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 2.631. Jika variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung bernilai konstanta tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 2.631
2. Koefesien $X_1 = 0.758$. Jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara kompensasi tidak langsung tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.758.
3. Koefesien $X_2 = 0.559$. Jika variabel kompensasi tidak langsung mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara lingkungan kerja non fisik tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.559.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel X_1 , lingkungan kerja non fisik diperoleh t_{hitung} sebesar 7.090 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2.015 ($df = 46 - 2 = 44$). Karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alfa 0.05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($7.090 > 2.015$), maka hal ini bermakna bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel X_2 , kompensasi tidak langsung diperoleh t_{hitung} sebesar 3.126 dengan tingkat signifikansi 0.003 sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 2.015 ($df = 46 - 2 = 44$). Karena nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari alfa 0.05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3.126 > 2.015$), maka hal ini bermakna bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil perhitungan dengan program SPSS 26 (Tabel Anova) diperoleh $F_{hitung} = 67.910$ dan $F_{tabel0.05:2:44} = 3.21$. Karena $F_{hitung} = 67.910 > F_{tabel0.05:2:44} = 3.21$ dengan tingkat signifikansi (ρ) $0.000 < (\alpha) 0.05$ maka variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh bahwa nilai R Square atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.760 artinya 76.0% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) sedangkan 24% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, perasaan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang mengenai lingkungan kerja non fisik yang diperoleh melalui jawaban kuesioner, didapati bahwa secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan dipengaruhi oleh masing-masing indikatornya yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, serta kelancaran komunikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang, bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan uji t (hipotesis 1) yang dilakukan yang didapati nilai t_{hitung} yang lebih besar nilai t_{tabel} ($7.090 > 2.015$) dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil alpha 0.05 ($p < \alpha$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga memiliki makna bahwa ketika

lingkungan kerja non fisik pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang dikelola dengan baik maka kinerja juga akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik semakin buruk maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang Kupang juga akan semakin buruk. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Nyomn Pande (2017) diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik suatu perusahaan menyangkut dengan hubungan antara karyawan dengan karyawan, dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Hubungan ini perlu dibina dengan baik agar dapat terjadi harmonisasi dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan maupun hubungan kerja antar karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja nonfisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Stefano dalam Fath (2015) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Norianggono dkk (2014), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif mengenai perasaan karyawan terhadap variabel kompensasi tidak langsung yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dimana didapati bahwa rata-rata capaian kompensasi tidak langsung berada pada kategori baik yang dipengaruhi oleh masing-masing indikator yaitu pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program pelayanan karyawan.

Pada indikator pembayaran tunjangan kerja berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa karyawan dapat menerima tunjangan kerja ketika sedang cuti dan karyawan juga menerima tunjangan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada indikator perlindungan ekonomis terhadap bahaya berada pada kategori baik yang berarti bahwa

karyawan sudah mendapatkan jaminan kesehatan penuh dan karyawan mendapatkan jaminan pension sesuai dengan masa kerja. Kemudian pada indikator program pelayanan karyawan juga berada pada kategori baik, dimana hal tersebut berarti bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang sudah mendapatkan fasilitas yang sesuai dan memadai.

Hasil penelitian yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang didapati bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji t (hipotesis 2) dimana dalam pengujian tersebut didapati hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.126 > 2.015$) dan juga diperoleh nilai signifikansi 0.003 lebih kecil alpha 0.05 ($p < \alpha$) yang berarti bahwa kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya Arista Dewi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang dapat juga disebabkan oleh kompensasi tidak langsung, dimana jika pemberian kompensasi tidak langsung dikelola dengan baik maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang juga akan semakin baik dan sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak langsung semakin buruk maka kinerja karyawan juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak langsung dapat mempengaruhi hal seperti kinerja karyawan. dimana karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam hal ini kompensasi tidak langsung yang dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan dan asuransi jiwa yang dibayarkan oleh perusahaan dapat membuat karyawan yang berkerja merasa nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana otomatis kinerja karyawan meningkat. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian juga diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f (uji hipotesis 3) atau yang dikenal juga sebagai uji simultan dimana nilai f_{hitung} yang lebih besar dari nilai f_{tabel} ($67.910 > 3.21$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang. Hasil penelitian ini berarti bahwa jika lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung dikelola semakin baik, maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil analisis deskriptif yang diperoleh melalui jawaban kuesioner mengenai perasaan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang terhadap variabel kinerja karyawan, dimana rata-rata capaian variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan dipengaruhi oleh masing-masing indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2017) dan Harahap (2017) bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Handoko (2008) sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Performance atau pekerjaan adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan periode tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa R^2 atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.760 yang artinya bahwa 76% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang dapat disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2), sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi, kepuasan

kerja, tingkat stres, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta keperilakuan lainnya. (Handoko, 2008)

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja non fisik pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik, kompensasi tidak langsung pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik, dan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang.
3. Kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang.
4. Lingkungan kerja non fisik dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Erlangga
- Mathis, R.L & J.H Jackson, 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmodjo, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama..