

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SARANA BAJA KOTA METRO

Rheinhardt Sandi Priyono^{1*}, Febriyanto², Suryadi³

^{1,2,3}, Universitas Muhamadiyah Metro, Lampung, Indonesia

Abstrak. Setiap organisasi harus dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya Manusia tidak dapat dihindarkan dari faktor pegawai yang diharapkan dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah aset utama organisasi dan memiliki peran penting dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah konsumen yang mengunakan produk telkom Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan anantara Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci: Kinerja; Kompensasi; Lingkungan; dan Motivasi.

Abstract. Every organization must be able to maximize human resources and how human resources are managed. Human resource management cannot be avoided from employee factors who are expected to do their best to achieve organizational goals. Employees are the main asset of the organization and have an important role in the organization.

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance. To determine the effect of compensation on employee performance. To determine the effect of Work Motivation on Employee Performance. To determine the influence of the Work Environment, Compensation and Work Motivation on Employee Performance. The survey method was chosen as the primary data source. The survey method focuses on collecting data from respondents who have certain information, thus enabling researchers to solve problems. Data collection was carried out using a questionnaire instrument or questionnaire. In this study, the population is consumers who use telkom products. The sampling technique uses accidental sampling with a total sample of 57 people. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale

The results of the study show that there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance. There is a positive and significant influence between Compensation on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance. There is a positive and significant influence between the Work Environment, Compensation and Work Motivation on Employee Performance

Keywords: *Performance; Compensation; Environment; and Motivation.*



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2016).

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena lingkungan kerja adalah salah satu hal yang mampu memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja meliputi keamanan lingkungan, ketersediaan alat-alat, ruangan yang nyaman serta sirkulasi udara yang baik. Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam kemajuan perusahaan yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan bagian personalia, tergambar bahwa adanya kinerja yang menurun, karena seringnya datang terlambat, sering menunda pekerjaan baik dari individu maupun kelompok itu sendiri.

Tabel 1. Jam Kerja Karyawan

No	Deskripsi	Keterangan
----	-----------	------------

1	Sering datang terlambat	30 menit -1 jam
2	Sering pulang tidak tepat waktu	1 – 3 jam
3	Tidak optimal dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	Tidak efektif dan efisien
4	Sering menunda pekerjaan	1-2jam
5	Jam lembur yang banyak	2- 8 jam

Sumber : CV Sarana Baja 2022

Berdasarkan hal tersebut maka tergambar adanya kesenjangan antara kinerja yang di harapkan oleh pihak perusahaan dengan yang terjadi pada karyawan, dimana perusahaan menghendaki karyawan dengan kinerja yang baik sedangkan yang terjadi justru adanya penurunan dari kinerja karyawan berdasarkan wawancara dan pengamatan tersebut

METODE PENELITIAN (15%)

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Hipotesis Statistik

Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%

1. Uji Hipotesis H1

Perumusan hipotesis di bawah ini :

HO : $\beta_1 \leq 0$.

Ha : $\beta_1 > 0$

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel Pengujian	Koefisien B	t _{hitung}	t _{tabel}	signifikasi	Kesimpulan
X1 dengan y	0,299	3.036	1,674	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,299$ dengan t_{hitung} sebesar 3.036. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3.036 > 1,674$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Yang berarti Ha diterima artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis H2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$.

$H_a : \beta_2 > 0$

Tabel 3. Uji Hipotesis Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Variabel Pengujian	Koefisien B	t _{hitung}	t _{tabel}	signifikansi	kesimpulan
X2 dengan y	0,225	2.006	1,660	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Kompensasi menunjukkan nilai $\beta = 0,225$ dengan t_{hitung} sebesar 2.161. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.006 > 1,674$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Uji Hipotesis H3

$H_0 : \beta_3 \leq 0$.

$H_a : \beta_3 > 0$

Tabel 4 . Uji Hipotesis Motivasi kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel Pengujian	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel}	signifikansi	Kesimpulan
X3 dengan y	0,526	7,572	1,674	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,508$ dengan t_{hitung} sebesar 7,572. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,572 > 1,675$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Uji Hipotesis H4

$H_0: \beta_4 x_4 \leq 0$

$H_a: \beta_4 x_4 > 0$

Tabel 5 . Uji Hipotesis *Lingkungan Kerja, Kompensasi* Dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel Pengujian	f _{hitung}	f _{tabel}	signifikansi	Kesimpulan
X ₁ , X ₂ , X ₃ dengan y	190.765	2,79	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja menunjukkan nilai $F_{hitung} = 190.765$ Berdasarkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $190.765 > 2.79$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima. Yang berarti Ha diterima artinya Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja meliputi ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah keamanan tersediannya fasilitas keamanan yang di janjikan, hal ini adalah dengan tersediannya keamanan fasilitas keamanan data pelanggan dalam menunjang Kinerja Karyawan maka pegawai akan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dalam penelitian Muhammad Rio firdaus 2016 yang berjudul Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di puskesmas pisang. Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel kepemimpinan memiliki eigen value 8,967, faktor upah dan kondisi kerja 1,870 dan faktor fasilitas kerja memiliki nilai 1,689 semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi meliputi Kemampuan analisis, Keteladanan Rasionalitas dan objektivitas, Instruksi kerja. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kemampuan analisis. memberikan Kompensasi, hal ini adalah dengan Kemampuan analisis seorang pegawai harus mempunyai kemampuan analisis yang baik yang berguna untuk memimpin atau memecahkan masalah yang dia hadap. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dalam penelitian Rafi Jody Kurnia 2016 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kompensasi Dan fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan hal yang kompleks yang menyeluruh dan mencakup Penghargaan, Hubungan social, Kebutuhan Hidup, Keberhasilan, Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Penghargaan apabila pegawai yang mendapatkan penghargaan maka pegawai tersebut akan termotivasi lebih dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dalam penelitian Maria 2017 yang berjudul Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja pelanggan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja (Quality of work), Ketetapan Waktu (Pomptnees), Inisiatif (Initiative),Kemampuan (Capability). Kemampuan berinovasi dalam proses Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan penggunaan. Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalam penelitian Rodi ahmad 2017 yang berjudul Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman. Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel lingkungan kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya Kompensasi maka Kinerja Karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baiknya Motivasi kerja yang diberikan maka Kinerja Karyawan
4. Secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan untuk:

1. Bagi karyawan agar dalam menjalankan tugas yang diberikan senantiasa untuk memotivasi diri agar kinerjanya lebih baik lagi
2. Dari segi Kompensasi disarankan untuk meningkatkan Kompensasi mereka maka agar diberikan bonus, sehingga karyawan yang telah melebihi target dapat diberikan bonus dan kompensasi yang bagus.
3. Dari segi Lingkungan kerja juga harus mendapatkan perhatian dari para pegawai mengingat hal tersebut juga menjadi pertimbangan masyarakat dalam hal mengurus hal atau keperluan sehingga Lingkungan kerja yang baik maka masyarakat akan merasa nyaman,
4. Pihak Perusahaan disarankan untuk mempertahankan, Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Motivasi agar karyawan yang bekerja dapat bekerja dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.(2010) Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga
Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Pandji, 2018. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan. Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi 7.
Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas
Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Skripsi. Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar.
- Hasibuan Malayu. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta:
PT Bumi Aksara. Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- R. Terry, George (2011). Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rodi Ahmad(2013) Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas
pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman
- Sarwono, Jonathan. (2015) Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi Dengan Partial
Least Square SEM (PLS- SM). Yogyakarta: Andi. 226 Hal.
- Sedarmayati (2011).Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta:
Mandar Maju.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
Sondang
- Sitanggang (2017) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kinerja
Karyawan Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Di Kabupaten Samosir