

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KURNIA JAYA MARDI MULYO GUNUNGKIDUL

Septian Oni Nurazis

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

The purpose of this study is to determine (1) the effect of compensation on employee performance, (2) the influence of motivation on employee performance, (3) the influence of work environment on employee performance, and (4) the influence of compensation, motivation and work environment together simultaneously on the performance of employees at the heavy equipment operator in PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo. This research belongs to the type of quantitative research. The research population is all employees in the heavy equipment operator's part in PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo with 145 employees, while the research sample is 50 employees. Sampling technique in this research use accidental / haphazard sampling (take a moment). Methods of data collection using questionnaire method (questionnaire), while the technique of data analysis using multiple regression analysis.

The results showed (1) There was a positive effect of compensation on employee performance in heavy equipment operator in PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo with significant value (p) = 0,010 <0,05. (2) There is a positive influence of motivation on employee performance in heavy equipment operator in PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo with significant value (p) = 0,022 <0,05. (3) There is a positive influence of work environment on employee performance in heavy equipment operator in PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo with significant value (p) = 0,001 <0,05. (4) There is a simultaneous (simultaneous) compensation, motivation, and work discipline effect on employee performance in heavy equipment operators section at PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo with F calculation value of 9,051 and p value (significance) of 0.000.

Keywords: *compensation, motivation, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai agar setiap karyawan dalam organisasi membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini akan dilihat dari 3 faktor yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang, 2007: 220). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat

dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Simamora (2006:64) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut Rivai (2004:357) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Desller dalam Samsudin (2005: 187) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari di pekerjakannya karyawan itu

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja (Moh. As'ad, 2001: 57). Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Menurut Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003: 327) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu.

Selain kompensasi dan motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005: 193-194).

PT KURNIA JAYA MARDI MULYO merupakan suatu perusahaan kontraktor yang berada dipinggiran kota Gunungkidul, tepatnya di Dusun Ngagel, Karangmojo, Gunungkidul, Yogyakarta. Perusahaan ini menyewakan alat berat seperti *swamp bulldoser*, *exalactor*, *loader*, *tamping roller*, *vibraty roller*, dan *truck crane*.

Perusahaan ini memiliki karyawan sekitar 386 orang. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang jumlahnya banyak ini, tentunya pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan banyak faktor seperti pemberian kompensasi yang adil, pemberian motivasi yang baik dan peningkatan lingkungan kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang optimal, menunjukkan terpenuhinya standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan. Dari penilaian kinerja masih terdapat kurangnya optimalisasi kinerja karyawan sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Simamora (2006: 64) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan

diberikan secara tetap. Menurut Rivai (2004: 357) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Desller dalam Samsudin (2005: 187) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari di pekerjakannya karyawan itu.

Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 442) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah: Adil (keadilan internal), Layak (keadilan eksternal), Gaji dan upah (hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan), Insentif (tambahan kompensasi di luar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan), Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja), Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan)

Motivasi

Menurut Rivai (2004: 455-456) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003: 327) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Fungsi dan Tujuan Motivasi

Secara umum fungsi motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik, karena apabila

lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2004: 338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut Hasibuan (2001: 87) penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan, menurut Bambang Wahyudi (2002: 101) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*job performance*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu kebijakan dalam perusahaan yang menilai kinerja karyawannya baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan secara periodik sehingga dapat mengevaluasi hasil pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul dengan jumlah 143 karyawan, sedangkan sampel penelitian adalah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental / haphazard sampling* (pengambilan sesaat). Metode pengumpulan data menggunakan metode angket (kuisisioner), sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diketahui nilai koefisien regresi dari nilai β , untuk konstanta = 0,480, kompensasi = 0,252, motivasi = 0,250, dan lingkungan kerja = 0,441 dengan persamaan $Y = 0,480 + 0,252X_1 + 0,250X_2 + 0,441X_3$. Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui nilai $F_{hitung} = 9,051$ dan nilai p (signifikansi) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($p < 5\%$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan sangat signifikan kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien determinan (R^3) antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y sebesar 0,330, artinya besarnya pengaruh variabel kompensasi (X_1) motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 33%. Berdasarkan koefisien determinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33%, sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai agar setiap karyawan dalam organisasi membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Setiap anggota dari suatu organisasi perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang

bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi perusahaan bisamemberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi perusahaan dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang, 2007: 220). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja (Moh. As'ad, 2001: 57). Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Selain kompensasi dan motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005: 193-194).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul dengan nilai signifikan (p) = 0,010 < 0,05. Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Gunungkidul dengan nilai signifikan (p) = 0,022 < 0,05. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul dengan nilai signifikan (p) = 0,001 < 0,05. Ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jaya Mardi Mulyo Gunungkidul dengan nilai F_{hitung} sebesar 9,051 dan nilai p (signifikansi) sebesar 0,000. Nilai koefisien determinan (R^3) antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y sebesar 0,330, artinya besarnya pengaruh antara kompensasi (X_1) motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap

kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 33%. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran untuk peneliti berikutnya, karyawan, perusahaan sebagai berikut: Bagi peneliti berikutnya yang mau melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebaiknya melakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar supaya sumbangan variabel x ke y lebih besar. Bagi perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi selain kompensasi finansial dan non finansial, contohnya memberikan jaminan kesehatan agar karyawan lebih merasa di hargai dan tenaga mereka di butuhkan oleh perusahaan bagi karyawan bagian operator alat berat sehingga kinerjanya lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi kedua*. Yogyakarta: BPFE- UGM.
- Moh. As'ad, 2001. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, H. Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sihotang. A., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.