

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. ESA DI JAKARTA BARAT

Widya

Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: kimwidyaaa@gmail.com

ABSTRACT:

The research has purpose to know influence of work environment, motivation, and compensation to employee performance. Subjects in this study are companies engaged in the construction industry. This company is named ESA. This study uses three independent variables and one dependent variable. Where independent variables include: work environment, motivation and compensation while the dependent variable is employee performance. The technique used in sample selection is convenience sampling method. This data is obtained from the questionnaire distributed in the company. This study uses Partial Least Square version 3.2.7. And based on Partial Least Square version 3.2.7 test result, showed work environment, motivation and compensation variables has positive and significant value to employee performance.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di industri konstruksi. Perusahaan ini bernama ESA. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dimana variabel independen meliputi: lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah metode convenience sampling. Data ini diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square versi 3.2.7. Dan berdasarkan hasil Partial Least Square versi 3.2.7, menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan ekonomi merupakan hal yang terus diperhatikan oleh Pemerintah. Manusia merupakan sumber daya yang paling mempengaruhi tumbuhnya perekonomian. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan berpengaruh terhadap optimisme dan kinerja perusahaan. Dengan Sumber Daya yang berkualitas, berdedikasi, dan berkinerja baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan bisa berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan saja, tetapi juga membantu perusahaan menemukan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan. Dengan menemukan tenaga kerja yang berkualitas, maka tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai. Karyawan juga memerlukan pelatihan supaya dapat menguasai tanggung jawabnya dengan lebih maksimal dapat mengembangkan kemampuannya. Apabila karyawan dapat berkontribusi dengan optimal, maka perusahaan akan memberikan imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan kinerja yang baik dari karyawan, dengan adanya lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman mendorong karyawan agar dapat berkinerja dengan lebih optimal. Menurut

Supardi (2003: 37), lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan perasaan senang, aman, tenang dan lain sebagainya. Dengan adanya lingkungan kerja akan yang mempengaruhi karyawan dan akan memberikan efek terhadap nilai, sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Orang yang berbeda membutuhkan lingkungan yang berbeda agar dapat berkinerja dengan baik. Selain lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Sardiman (2007: 73), motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Thoah, (2012: 253), motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2011: 143), adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. Motivasi akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dengan karyawan, meningkatkan kreativitas karyawan serta meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan karena kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Agus Sunyoto (2008: 69), pengertian kompensasi adalah konsep yang lebih luas, dimana kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh dari hasil hubungan kepegawaian. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Menurut Wibowo (2007: 461), pengertian kompensasi adalah kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi yang diberikan memerlukan banyak pertimbangan, dengan memperhatikan tingkat gaji, tunjangan, nilai dan jabatan. Karena tujuan dari kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas, memelihara hubungan kerja yang konsisten dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Teori

Lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2006: 106), lingkungan kerja merupakan kondisi dari di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Supardi dalam Prabowo (2008: 28), menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Motivasi. Menurut Hasibuan (2008: 219), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan semangat kerja karyawan agar mau bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2009: 156): "*Motivation is the willingness to exert high levels of effort organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need.*" Dapat diartikan bahwa motivasi adalah kerelaan untuk berusaha guna mencapai tujuan organisasi, untuk memuaskan kebutuhan individu. Menurut Sardiman (2007: 7), motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kompensasi. Menurut Hasibuan (2011: 117), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2009: 419), kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan keadilan dan kinerja karyawan. Santoso dan Masman (2016: 3) mengemukakan bahwa kompensasi berarti keseluruhan bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk finansial dan nampak, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Kinerja. Menurut Menurut Mangkunegara (2010: 67), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2005: 96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu akan kontribusinya pada perusahaan. Menurut Dugguh (2014: 11), kinerja adalah proses dimana seseorang menggunakan kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan melakukan tugas nya dan tanggungjawabnya sebaik mungkin maka tujuan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik.

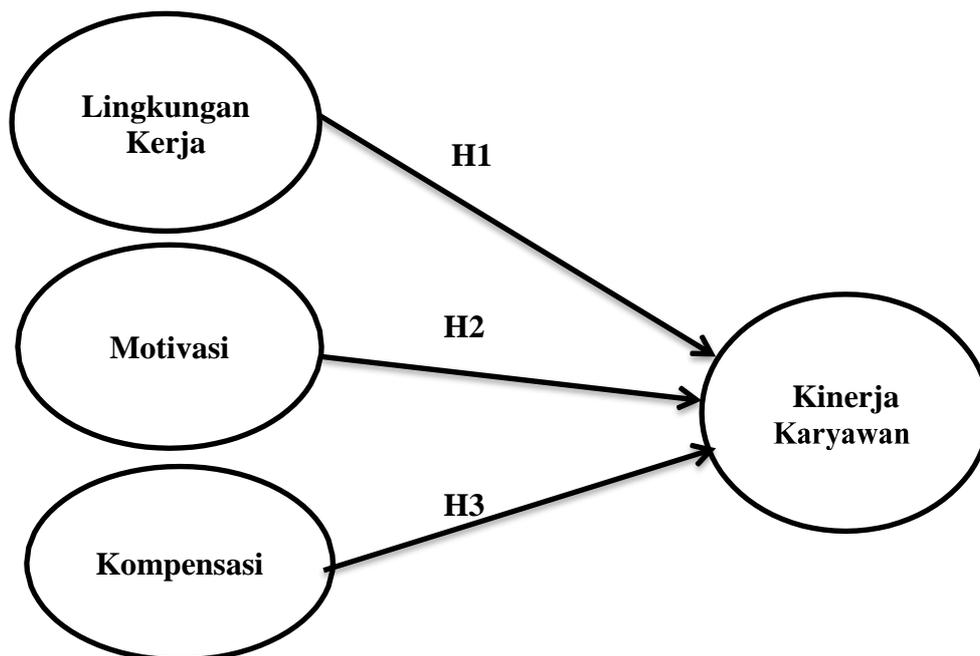
Kinerja adalah proses dimana perusahaan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rivai (2010: 165), menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan 20 yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Perusahaan perlu untuk membangun lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan menjadi optimal dan tujuan bersama bisa tercapai.

Menurut Zameer et al., (2014: 293), motivasi adalah upaya perusahaan dalam mendorong karyawannya dengan cara menginspirasi karyawannya baik bentuk fasilitas tambahan, bonus dan insentif untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan di dalam perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat berkinerja secara maksimal dan optimal.

Menurut Rashid et al., (2013: 556), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari pihak perusahaan, maupun dari dalam diri manusia itu sendiri yaitu:

- a. Sikap dari atasan. Sikap atasan yang adil, dengan kontrol pengawasan dan sikap atasan yang interaktif dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih antusias dalam bekerja.
- b. Budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kokoh, akan memotivasi kinerja karyawan.
- c. Masalah pribadi. Karyawan yang tidak melibatkan masalah pribadi dengan kinerjanya di perusahaan, akan dapat bekerja dengan baik. Namun, karyawan yang memiliki masalah pribadi dan membawanya ke dalam lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan kepada perusahaan.
- d. Konten dari isi pekerjaan. Dengan mengerjakan pekerjaan yang beragam, maka karyawan tidak akan mudah merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya. Rotasi pekerjaan dapat dilakukan secara berkala.
- e. Penghargaan secara finansial. Penghargaan dapat menjadi salah satu sumber yang memotivasi karyawan agar dapat lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka terbentuk kaitan antar variabel dan hipotesis. Model kerangka pemikiran dan hipotesis diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1 Kaitan Antar Variabel

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metodologi

Penelitian ini menggunakan jenis desain penelitian konklusif. Desain penelitian konklusif yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif. Menurut Malhotra (2010: 106) penelitian deskriptif yaitu *“To describe the characteristics of relevant groups, such as consumers, salespeople, organizations, or market areas”*. Dalam penelitian deskriptif terdapat dua kategori pengumpulan data, yakni *cross-sectional design* dan *longitudinal design*. Penelitian ini menggunakan *cross-sectional design*. Menurut Malhotra (2010: 108) *“Cross-sectional design involve the collection of information from any given sample of population elements only once”*.

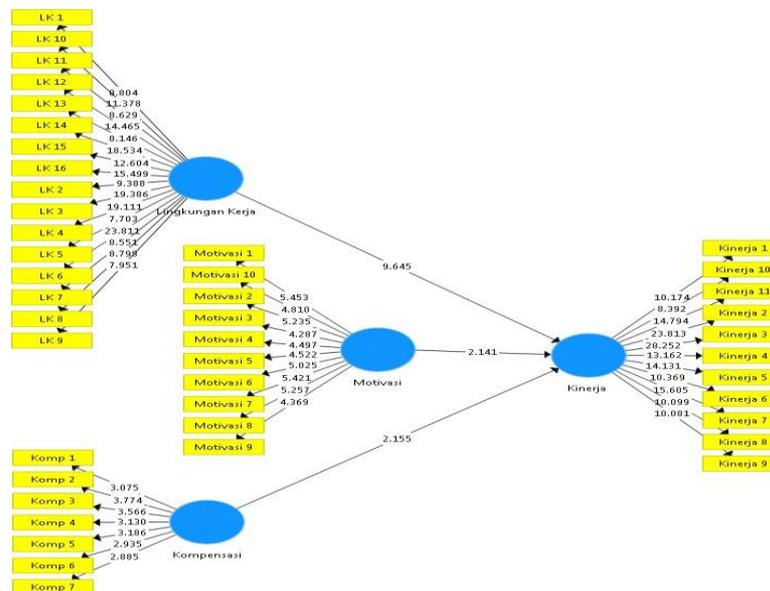
Menurut Malhotra (2004: 371) sampel adalah *“Sample is a subgroup of the population selected for participation in the study”*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Sinar Abadi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan peneliti dalam mengumpulkan data, pengambilan sampel dilakukan pada orang-orang yang dikenali oleh peneliti. Sampel ini banyak digunakan oleh para peneliti karena paling cepat dan mudah dilakukan, karena peneliti dapat memiliki kebebasan dalam memilih yang akan ditemui. Menurut Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2011: 275) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Sinar Abadi pada bulan Desember tahun 2017. Dalam penelitian ini, jumlah sampel penelitian adalah sejumlah 45 orang yang merupakan karyawan PT. Eka Sinar Abadi, Jakarta Barat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Hasil analisis data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena seluruh nilai *loading factor* untuk semua butir pernyataan pada setiap atribut lebih besar dari 0,3 oleh karena itu *convergent validity* untuk semua butir pernyataan valid. Serta berdasarkan nilai AVE untuk tiap variabel lebih besar daripada 0,5 sehingga *discriminant validity* sudah valid. Dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach-alpha* untuk tiap variabel adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan untuk tiap variabel adalah reliabel.



Gambar 2 Gambar Hasil *Bootstrapping*

Penulis akan membahas tentang hasil uji hipotesis berdasarkan gambar di atas:

a. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁: Diterima berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil analisis bahwa, lingkungan kerja terbukti mampu memprediksi secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 9,645 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,000 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai *t statistics* dan *p value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H₁ tidak ditolak.

b. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diterima berarti bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil analisis bahwa, motivasi terbukti mampu memprediksi secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 2,141 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,033 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05.

Dari hasil nilai *t statistics* dan *p value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H₂ tidak ditolak.

c. Uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diterima berarti bahwa dengan adanya kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil analisis bahwa, kompensasi terbukti mampu memprediksi secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 2,155 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,032 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai *t statistics* dan *p value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H₃ tidak ditolak

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 45 karyawan PT. Eka Sinar Abadi, Jakarta Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Diskusi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Berdasarkan hasil pengujian data dalam penelitian ini, kinerja karyawan di PT. Eka Sinar Abadi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Sinar Abadi. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan dapat maksimal, semakin tinggi motivasi, semakin tinggi juga kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi diakibatkan keterbatasan waktu peneliti. (2) Penelitian ini hanya mengambil sampel responden yang sedikit.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan di atas, maka saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi adalah variabel yang kondisinya selalu berubah-ubah sesuai dengan perkembangan dunia kerja dan psikologi seseorang.

PT. Eka Sinar Abadi disarankan untuk memantau dan menjaga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi agar tetap berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan PT. Eka Sinar Abadi dapat stabil dan terus meningkat.

2. Bagi peneliti lain

Variabel independen dalam penelitian ini terbatas pada lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, sedangkan masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Untuk itu disarankan untuk dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada partisipan pada perusahaan ESA, serta semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian, diantaranya Drs., M. Tony Nawawi, M.M Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

REFERENSI

- Agus, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia.
- Brahmasari, I.A. (2005). Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Dugguh, S.I., Dennis, A., (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*. 16, (5). 11-18 diakses dari <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue5/Version-1/C016511118.pdf>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____ (2011). *Manajemen sumber dan daya manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing research an applied orientation*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Malhotra, N. K. (2010). *Riset pemasaran, pendekatan terapan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabowo, O.S. (2008). Pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati, *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rashid, A. (2013). Corporate governance, executive pay and firm performance: evidence from bangladesh. *International Journal of Management*, 30(2), 556-575.
- _____ (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Robbins, P. S. & Judge, T. A. (2009). *Perilaku organisasi*. Edisi ke 12. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Y. & Masman, R. (2016). *A practical guidance to executive compensation management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. (2007). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, I. (2003). *Lingkungan hidup dan kelestariannya*. Bandung: PT. Alumni. Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zameer, H. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences*. 4 (1), 293-298.