

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geoservices Site Aceh Tahun 2022

Desi Saputra Rafii¹, Ramadhan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh

Email: ramadhan12021994@gmail.com

Abstrak

Perubahan era globalisasi dan kondisi Masyarakat yang dinamis menyebabkan permasalahan terhadap perusahaan yang gagal mencapai tujuan dikarenakan ketidakmampuan beradaptasi sehingga membuat hasil kerja dari sumberdaya manusia tidak dapat mencapai angka yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan Perusahaan guna mencapai tujuannya sehingga hal ini perlu dilakukan manajemen yang baik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor terutama terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Geoservices Site Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Pengambilan data dilakukan terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 29 karyawan di seluruh divisi yang ada. Analisa pada kepuasan responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan presentase 57,8 % terhadap kinerja karyawan yang mengartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja baik pada PT Geoservices site Aceh.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Article Info

Received date: 26 November 2023

Revised date: 30 November 2023

Accepted date: 10 December 2023

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan era globalisasi dan kondisi Masyarakat yang dinamis sering ditemukan permasalahan yang menyebabkan Perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dimiliki oleh suatu organisasi dan manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama. Sumberdaya daya manusia berhubungan dengan integrasi yaitu dengan menjadikan semua anggota organisasi tersebut dapat terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sebuah pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh anggota organisasi yang berupa barang atau jasa dengan maksimal. Menurut Silaen (2021) kinerja karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan dalam mencapai target yang sudah dirumuskan dan ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu produktifitas kerja, pemenuhan gaji, insentif (kompensasi), penempatan jenis pekerjaan yang terstruktur, hubungan kerja, struktur organisasi, kesempatan promosi dan lingkungan kerja.

Kompensasi dapat diartikan sebagai Upaya untuk mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi target yang dicapai sebelumnya. Menurut Nugaraha (2017) Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan merasa puas terhadap hasil yang didapatkan dari jasa yang diberikan Perusahaan. Secara umum kompensasi terdapat 6 hal, yaitu gaji, upah, insentif, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan.

Lingkungan kerja merupakan satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terdapat pada sekitaran pekerja dan mempengaruhi terhadap pekerja itu sendiri dan dapat mempengaruhi dirinya pada saat melakukan pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Geoservices Site Aceh mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor HRD bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik seperti masih banyak karyawan yang sering terlambat masuk kantor sehingga tidak bisa mengikuti safety meeting, ada juga karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, masih ada karyawan yang tidak mencapai target, dan lain lain. menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kesadaran diri dan semangat dari karyawan belum tergerak, sehingga kinerja menurun. Dengan menurunnya kinerja ini sendiri faktanya malah menimbulkan punishment bagi karyawan, dikarenakan karyawan tidak bisa mencapai target-target pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti ingin melakukan analisis terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif yang memakai 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap 1 satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan agar mengetahui presentase pengaruh masing-masing variabel untuk mendapatkan kesimpulan yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Geoservices Site Aceh tahun 2022.

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi pada penelitian dilakukan pada PT Geoservices Site Aceh. Sedangkan objek yang menjadi penelitian ini adalah analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Geoservices Site Aceh Tahun 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Geoservices Site Aceh yang berjumlah 29 orang. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak berlipis. Berdasarkan standar eror 5%, jumlah.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, wawancara yaitu dilakukan dengan karyawan PT. Geoservices Site Aceh serta memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

Metode Analisa Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis kuantitatif. Variabel yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu 1 variabel terikat (Y_1). Berdasarkan hal tersebut maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Variabel Kompensasi
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu X sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat. Rumus analisis korelasi berganda menurut Supriyanto & Maharani (2013) sebagai berikut :

$$r = \sqrt{r^2} = \sqrt{\frac{(b_1 \sum x_1 y) + (b_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi Person
- y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- x : Variabel Bebas (Variabel yang diteliti)

3. Uji t

Uji t merupakan uji statistic yang dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis apabila jumlah sampel berukuran kecil ($n < 30$) dan ragam populasi tidak diketahui (Mufarrikoh, 2019). Dimana persamaan Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel, r : Koefisien Korelasi

Kriteria Uji t dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan t statistik signifikan dengan tingkat α (0,05) dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila $t_h > t_t$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang diteliti (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.
- Apabila $t_h < t_t$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang diteliti (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan menggunakan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan. Untuk Analisa data tingkat persetujuan responden maka diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala *Likert*

Keterangan (pilihan)	Score
1. Sangat tidak setuju (STS)	1
2. Tidak setuju (ST)	2
3. Ragu-Ragu (RR)	3
4. Setuju (S)	4
5. Sangat setuju (SS)	5

Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja
- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Umum PT Geoservices Site Aceh

PT Geoservices merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan pada industri pertambangan. seiring dengan berjalannya waktu PT Geoservices berkembang menjadi Perusahaan jasa eksplorasi yang terintegrasi penuh. Pada tahun 2014 silam PT Geoservices membuka site di Kota Meulaboh yang berlokasi di Gampong Peunaga Cut Ujong yaitu pada wilayah operasional PT MIFA Bersaudara dengan jumlah karyawan 29 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y1). Sehingga dari pengaruh yang di analisis dapat ditaksir suatu variabel, apabila variabel lainnya diketahui. Data di analisis menggunakan bantuan perangkat computer di peroleh model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. Output Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.087	6.421		2.973	.006
Kompensasi (X1)	.293	.218	.216	1.342	.191
Lingkungan Kerja (X2)	.574	.151	.610	3.793	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber, Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan table 4 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 19.087 + 0,293 X_1 + 0,574 X_2$$

Dari Persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

- Konstantan (nilai mutlak Y) sebesar 19.087 yang berarti jika kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0 maka kinerja (Y) bernilai 19.087
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.293 yang berarti jika variabel lingkungan kerja tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.293. Semakin bertambah kompensasi maka kinerja akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi lingkungan (X2) sebesar 0.574 yang berarti jika variabel kompensasi (X1) tetap dan lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan 0.574. Koefisien bernilai positif yang mengartikan bahwa hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin naik lingkungan kerja maka kinerja karyawan ikut naik.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan software SPSS25, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Output Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.546	4.37900

a. Predictor: (Constant). Lingkungan Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Dari table 5 diatas diperoleh hasil bahwa nilai R Square = 0,578 dengan demikian pengaruh variabel kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara Bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57,8%. Sedangkan 42,2 % lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2011).

Tabel 6. Output Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.087	6.421		2.973	.006
	KOMPENSASI	.293	.218	.216	1.342	.191
	LINGKUNGAN KERJA	.574	.151	.610	3.793	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Dari tabel 6 diketahui bahwa t hitung untuk kompensasi (X₁) adalah sebesar 1,342 yang artinya pengaruhnya berlawanan arah dengan kinerja (Y) dan t hitung lingkungan kerja (X₂) sebesar 3,793 searah dengan kinerja (Y). Sedangkan Untuk variabel kompensasi (X₁) mempunyai nilai t hitung $1,342 < 2,056$ dan sig. sebesar $0,191 > 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ketut, Ayu Dewi Indrawati (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, 2014) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja (X₂) mempunyai nilai t hitung sebesar $3,793 > 2,056$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

a. tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 7. Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.292	2	342.146	17.839	.000 ^b
	Residual	498.673	26	19.180		

	Total	1182.966	28			
--	-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar 17.839 lebih besar dari F_{Tabel} sebesar 3,3541 maka dan nilai sig. < 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Geoservices Site Aceh Tahun 2022. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Site Aceh Tahun 2022 sebesar 29,3%, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Site Aceh Tahun 2022 sebesar 57,4 %, Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Site Aceh Tahun 2022 sebesar 57,8%.

REFERENSI

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data). Cetakan II.
- Mufarikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, et.al, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi, Alfabeta: Bandung.
- Parwita, G, B, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar), Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Parwita, G, B, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Terhadap dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar), Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).