



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara

Serlia Raflesia Lamandasa¹, Denna Nafrilis Hartanti², Tabita R. Matana³
¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak; Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis : 1) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara, 2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara, 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan dokumen. Populasi berjumlah 27 orang pegawai dan semua dijadikan responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan $0,003 < 0,005$ berarti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur Morowali Utara. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan $0,004 < 0,005$ berarti secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur Morowali Utara. 3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, $0,834 > 0,005$ berarti secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur Morowali Utara.

Kata Kunci: Kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi Universitas Sintuwu
Maroso, Poso, Sulawesi Tengah -
Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI;
serlia@unsimar.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL;

Diterima:

3 November 2022

Disetujui:

25 November 2022

Pendahuluan

Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam kemajuan suatu perusahaan. Seiring Era globalisasi yang sangat maju saat ini, perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia khususnya bagi pegawai yang ditempatkan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik, bertanggungjawab dengan keterampilan yang dimiliki. Upaya-upaya perusahaan dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan yang tinggi agar dapat mengelolah perusahaan secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun secara kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang harus sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan.



Karyawan yang berprestasi tentunya dapat memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasi dan kinerja yang baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya akan sangat mempengaruhi semangat dan kinerja seseorang. Demikian juga lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang memadai akan memberi semangat dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan dan kebijakan pemberian kompensasi menurut Notoatmonodjo (2013) yaitu :1) Penghargaan terhadap prestasi karyawan, 2) Menjamin keadilan gaji karyawan, 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan , 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.5) Pengendalian biaya, dan 6) Memenuhi peraturan- peraturan.

Bentuk-bentuk kompensasi menurut Darsono dan Siswandoko (2011) yaitu : 1) Kompensasi Finansial langsung terdiri atas: a) gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan, b) upah, adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah digunakan. c) Bonus, yaitu insentif individual dalam bentuk pembayaran khusus atas prestasi karyawan melampaui standar kerja yang ditentukan. 2) Kompensasi tidak langsung, berupa : a) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi : tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun. c) Program pelayanan karyawan meliputi : rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan dan fasilitas lainnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu perusahaan. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu 1) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Indikatornya : Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan. Hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan. Lingkungan non fisik ini berupa : a) Tanggungjawab kerja, b) Struktur kerja, c) Kelancaran komunikasi, d) Kerjasama antar kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2016) , kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan dimensi (Dessler, 2009). Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu: 1). Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan. 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan. 4) Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas. 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.6). Kemandirian Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

Menurut Afandy (2018) Indikator-indikator kinerja pegawai adala : 1) Kualitas kerja. 2) Efisiensi hasil kerja.3) Disiplin kerja. 4) Inisiatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) yaitu : Faktor kemampuan (ability) dan Faktor motivasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur di Desa Tomata Kecamatan Mori Atas kabupaten Morowali Utara. Waktu penelitian 6 bulan mulai Juni – Nopember 2022.

Model Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan linier berganda dengan analisis SPSS.

Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisis dan merumuskan masalah yang akan diteliti dengan mengeksplorasi atau melihat situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Timur Jaya Indomakmur.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti apabila ingin mengetahui hal-hal atau informasi dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya yang relatif sedikit/kecil (Sugiyono, 2012). Peneliti melakukan tanya jawab serta percakapan secara langsung kepada responden terkait dengan topik penelitian.

Kuesioner, yaitu peneliti menyediakan suatu daftar pertanyaan yang langsung diisi oleh responden terkait dengan apa yang akan diteliti.

Serlia Raflesia Lamandasa, Denna Nafriilis Hartanti, Tabita R. Matana

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara

Dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen yang digunakan bisa berbentuk gambar, tulisan, peraturan, kebijakan, dan dokumen lain yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan antara jumlah tenaga kerja, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi pegawai dan hal-hal lain yang terkait dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor besar PT Timur Jaya Indomakmur yang berjumlah 27 orang dan semua dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan pengolahan SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Timur Jaya Indomakmur merupakan sebuah perusahaan yang mengelola perkebunan sawit yang terletak di Desa Tomata Kecamatan Mori Atas Kabupaten Morowali Utara. PT. Timur Jaya Indomakmur mulai beroperasi dari tahun 2008 dengan luas areal 5.000 Ha. Pada bagian kantor pusat atau kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur memiliki 27 orang pegawai.

Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi Perusahaan, menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit kelas satu yang terintegrasi dan menguntungkan.
- b. Misi Perusahaan, menyediakan produk berbasis kelapa sawit berkelanjutan, yang memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan sekaligus mendatangkan imbal hasil terbaik bagi para pemegang saham.

Nilai – Nilai dalam Perusahaan

a. *Teamwork* (Kerja Sama) : Kami mengutamakan kolaborasi dan sinergi dalam upaya menncapai target perusahaan, Kami bangga menjadi bagian dari keberhasilan perusahaan, kami saling menghormati dan menghargai keragaman. Dan *Honesty* (Kejujuran), kami jujur dan berani mempertanggungjawabkan keputusan maupun tindakan kami.

B. Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	Laki-laki	16	59,30

Ni Serlia Raflesia Lamandasa, Denna Nafrilis Hartanti, Tabita R. Matana

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara

2	Perempuan	11	40,70%
	Jumlah	27	100 %

Berdasarkan tabel 4.1, pegawai laki2 59,30 % lebih banyak dari pegawai perempuan 40,70 %.

2. Respon berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	SMA	15	55,60
2	Diploma	1	3,70%
3	Strata 1	11	40,70
	Jumlah	27	100 %

Berdasarkan tabel 4.2, pegawai PT Timur Jaya Indomakmur merupakan tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi, dimana untuk Strata 1 dan diploma 12 orang atau 44,4 % dan sisanya lulusan SMA (55,60 %).

3. Respon berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	1 - 10	22	81,5 %
2	11 - 20	5	18,5 %
	Jumlah	27	100 %

Berdasarkan tabel 4.3. masa kerja karyawan dengan masa kerja 1- 10 tahun 22 orang (81,5%) dan masa kerja 11 – 12 tahun 5 orang (18,5 %).

Analisis Regresi Berganda :

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = 14,787 + 0,541 X1 + 0,022 X2$$

Angka – angka tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,787 artinya jika variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif sebesar 14,787.
- Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,541, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,541. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai PT. Timur Jaya Indomakmur.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,022, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Timur Jaya Indomakmur.

Hasil Analisisnya :

Serlia Raflesia Lamandasa, Denna Nafrilis Hartanti, Tabita R. Matana

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara

1. Hasil uji simultan (F) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,005$ dan $F_{hitung} 7,351 > F_{tabel} 3,34$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 : semua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur. Hasil Uji Simultan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar $0,003$, $0,05$ yang berarti secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur Morowali Utara.

2. Hasil parsial (T), digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Hasil analisisnya yaitu $t_{hitung} 3,591 > t_{tabel} 2,064$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ berarti kompensasi (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur.

3. Hasil analisis $t_{hitung} 0,212 < t_{tabel} 2,064$ dan nilai sig $0,834 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji F menghasilkan $F_{hitung} 7,351 > F_{tabel}$ dan nilai sig $0,003 < 0,005$ yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur.

2. Hasil uji T dari variabel kompensasi (X1) menghasilkan $t_{hitung} 3,591 > t_{tabel} 2,064$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur.

3. Hasil uji T dari variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan $t_{hitung} 0,212 < t_{tabel} 2,064$ dan nilai sig $0,834 > 0,05$ yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur.

Saran

Diharapkan kepada pimpinan kantor besar PT. Timur Jaya Indomakmur untuk meningkatkan dan menyesuaikan kompensasi bagi pegawai yang berprestasi serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Darsono, & Siswandoko, T. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.

Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. 10th ed. Jakarta: Paramita Rahayu, Trans. Index.

Ni Serlia Raflesia Lamandasa, Denna Nafrilis Hartanti, Tabita R. Matana

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara

- Malayu, S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2007. Evakuasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2013. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). cetakan VI. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Reka Cipta.
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya manusia dan kinerja. Mandar Maju, Bandung.
- Setiyawan, B., & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi (RSUP) Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No.(2), Hal: 181-198.
- Sugiyono, 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung (ID): PT. Alfabeta