

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KALTIMEX
ENERGY MEDAN**

TESIS

OLEH

**NENY TIURMA PASARIBU
NPM. 171804177**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)18/3/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan

Nama : Neny Tiurma Pasaribu

NPM : 171804177

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS Dr. Sjahril Effendy.,M.si,MA,M.Psi,MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

**Direktur
Program Pascasarjana - UMA**

Prof. Dr. Sri Milfayeti, M.S.Kons

Prof. Dr. H. Retna Astuti, K. M.Si

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari :
Tanggal : 2019
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

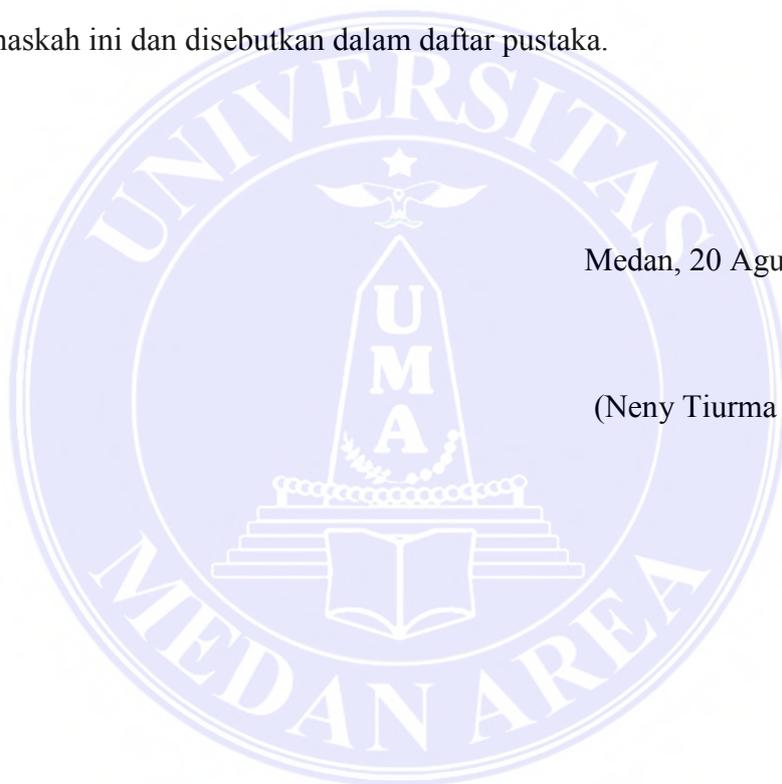
Ketua :
Sekretaris :
Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Anggota II : Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH
Penguji Tamu :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 Agustus 2019

(Neny Tiurma Pasaribu)



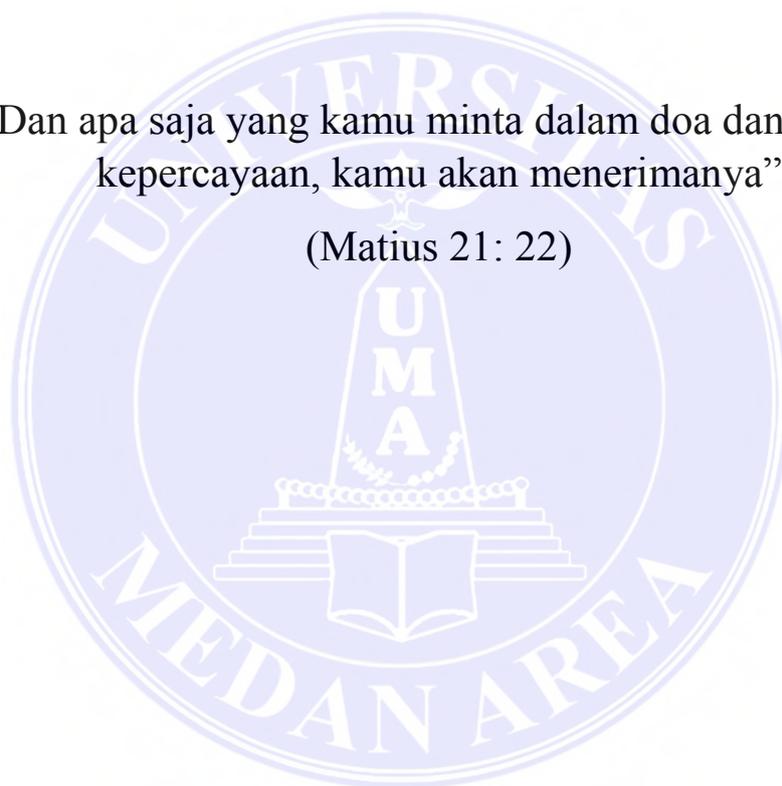
MOTTO

I'm not perfect but I'm limited

Neny Tiurma Pasaribu

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”

(Matius 21: 22)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas karunia dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KALITIMEX ENERGY MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga Tuhan Yang Maha Kuasa melimpahkan berkat yang telah penulis lakukan.

Medan, Agustus 2019
Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas karunia dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. KALITIMEX ENERGY MEDAN”**.

Dalam penyusunan tesis ini penulis tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis. Penulisan tesis ini merupakan pembelajaran bagi penulis untuk mampu berjuang menghadapi tantangan, cobaan dan rintangan sehingga untuk lebih bersyukur dan bersabar terutama dalam kehidupan sehari-hari. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti Kuswardani, M.S
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty.,MS.Kons. S. Psi
4. Bapak Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan

memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Bapak Batara Pasaribu (+) dan Mamak Kasnawati Sihite yang selalu mendukung dan memberikan kasih sayang untuk anak-anaknya.
7. Kepada Ibu Mertua Mesia Malau yang selalu memberikan doa kepada anak-anaknya
8. Kepala Cabang PT. Kaltimex Energy Medan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
9. Kepada para karyawan PT. Kaltimex Energy Medan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini
10. Seluruh Dosen program Magister Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
11. Teman-teman mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area seangkatan 2017 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.
12. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan dalam proses penulisan tesis ini
13. Seluruh Staf dan Pegawai Program Pascaarjana Universitas Medan Area, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

14. Kekasih hati, suamiku Richo Parhusip dan buah hati, anakku Samuel Bonatua Iglesias Parhusip yang telah memberikan kesabaran, cinta, kasih dan doa yang tulus selama perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini
15. Semua Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.

Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan balasan atas budi baik dan ketulusan yang diberikan. Penulis berharap semoga karya sederhana ini berguna dan bermanfaat di kemudian hari,

Medan, Agustus 2019

Penulis,

Neny Tiurma Pasaribu

ABSTRAK

Neny Tiurma Pasaribu. Hubungan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Kaltimex Energy Medan. 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Sampel penelitian diambil melalui teknik *total sampling* sebesar 83 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi berganda dengan hasil sebagai berikut: 1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,549$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif 30,2%. 2) ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,631$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif 39,8%. 3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan, dimana $r_{xy} = 0,654$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif sebesar 42,7%. Hal ini berarti semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi dan lingkungan kerja buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Neny Tiurma Pasaribu. *Relationship of Compensation and Work Environment With Employee Performance PT. Kaltimex Energy Medan. 2019*

The purpose of this study is to look at the relationship between compensation and work environment with employee performance at PT. Kaltimex Energy Medan. The research sample was taken through a total sampling technique of 83 employees. Data collection methods use a scale of compensation, work environment and employee performance. Data analysis techniques used multiple correlation analysis with the following results: 1) there was a positive and significant relationship between compensation and employee performance, with $r_{xy} = 0.549$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 30.2%. 2) there is a significant positive relationship between work environment and employee performance, with $r_{xy} = 0.631$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 39.8%. 3) there is a positive and significant relationship between compensation and work environment with the performance of employees at PT. Kaltimex Energy Medan, where $r_{xy} = 0.654$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 42.7%. This means that the better the compensation and work environment, the employee's performance will increase. Conversely, if compensation and work conditions are poor, employee performance will decline.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

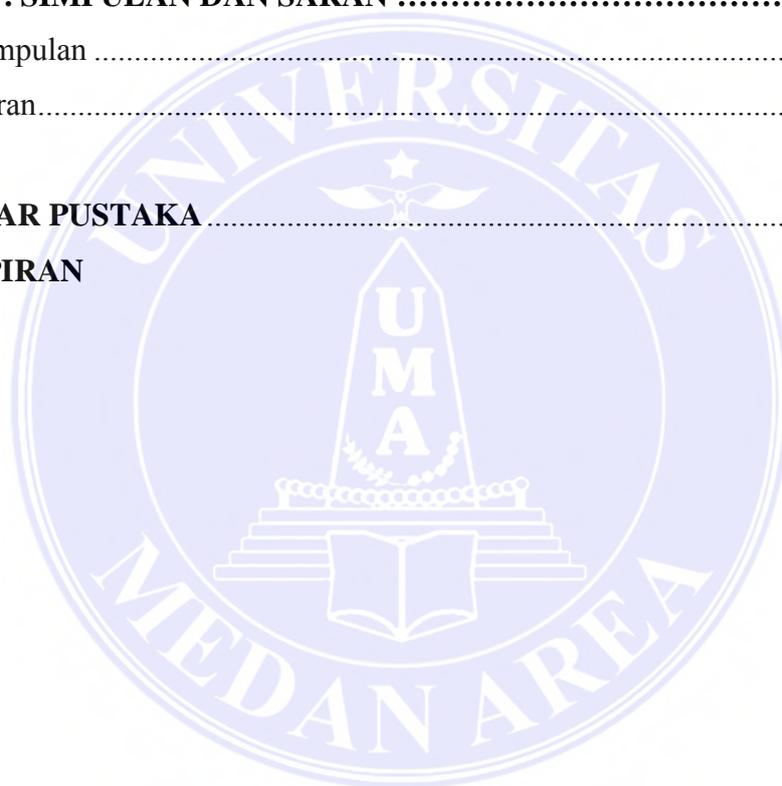
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAH KASIH	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	19
1.3. Rumusan Masalah	20
1.4. Tujuan Penelitian	20
1.5. Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Konsep Kinerja Karyawan	22
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.1.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.1.4. Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.1.5. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	30
2.2. Kompensasi	31

2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	31
2.2.2. Jenis Kompensasi.....	33
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	33
2.2.4. Tujuan Diadakan Kompensasi	34
2.2.5. Sistem Kompensai	36
2.2.6. Aspek-Aspek Kompensasi	36
2.3. Lingkungan Kerja	38
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	38
2.3.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	41
2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja	44
2.3.4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	44
2.4. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.	47
2.5. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	48
2.6. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	49
2.7. Penelitian Terdahulu	50
2.8. Kerangka Konseptual.....	51
2.9. Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Desain penelitian.....	53
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.3 Identifikasi Variabel.....	53
3.4 Definisi Operasional	54
3.5 Populasi dan Sampel	55
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	57

3.7	Prosedur Penelitian	61
3.8	Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		68
4.1.	Orientasi kancha.....	68
4.2.	Persiapan Penelitian	70
4.3.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	80
4.4.	Pembahasan	92
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN		102
5.1.	Simpulan	102
5.2.	Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Penjualan PT. Kaltimex Energy Medan Periode 2016-208	17
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	59
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja	60
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instruemn Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butiran Skala Kompensasi	71
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butiran Skala Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.3 Distribusi Butiran Skala Kinerja.....	72
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.8 Distribusi Butir-Butir Skala Kompensasi (X_1) Setelah Uji Validitas	77
Tabel 4.9 Distribusi Butir-Butir Skala Lingkungan Kerja (X_2) Setelah Uji Validitas	78
Tabel 4.10 Distribusi Butir-Butir Skala Kinerja Karyawan (Y) Setelah Uji Validitas	79
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data	81
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	82
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.14 Hasil Analisis Korelasi Antara Kompensai (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	86
Tabel 4.16 Hasil Analisis Korelasi Antara Kompensai (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	87
Tabel 4.17 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kompensai (X_1) ..	88

Tabel 4.18 Kategorisasi Skor Variabel Kompensasi (X_1)	89
Tabel 4.19 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Lingkungan Kerja (X_2)	89
Tabel 4.20 Kategorisasi Skor Lingkungan Kerja (X_2)	90
Tabel 4.21 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kinerja Karyawan (Y)	91
Tabel 4.20 Kategorisasi Skor Kinerja Karyawan (Y)	91



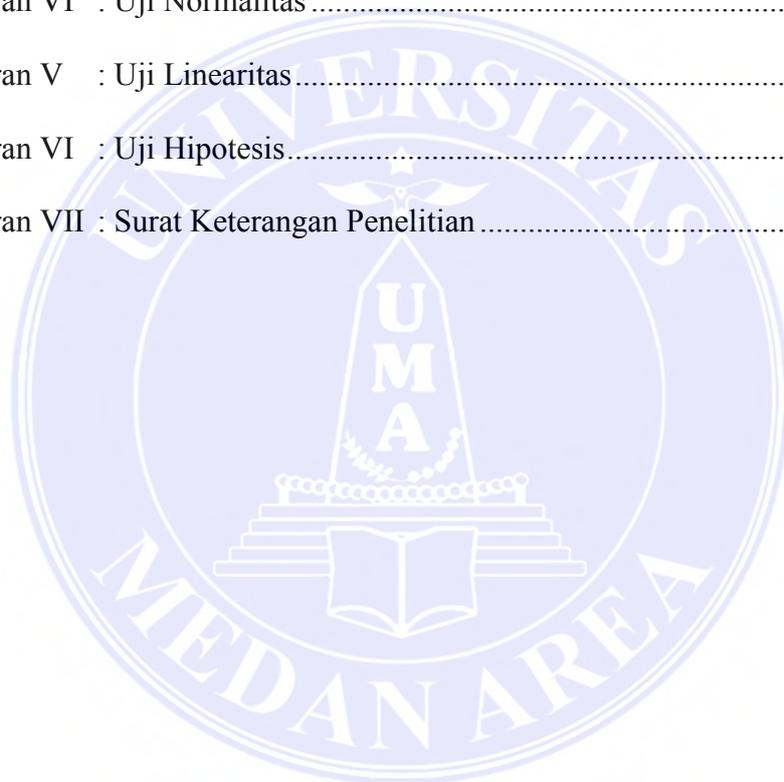
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.8 : Gambaran Umum Hubungan Variabel.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Alat Ukur Penelitian.....	109
Lampiran II : Data Hasil Penelitian Skala Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	120
Lampiran III : Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas	128
Lampiran VI : Uji Normalitas	147
Lampiran V : Uji Linearitas.....	149
Lampiran VI : Uji Hipotesis.....	154
Lampiran VII : Surat Keterangan Penelitian.....	158



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, tingkat persaingan dunia usaha saat ini khususnya di Indonesia sangat ketat, hal ini dapat diketahui karena setiap organisasi berusaha untuk dapat menarik perhatian pasar untuk memperoleh keuntungan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2007). Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis, maka harus mampu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Perusahaan harus mampu memberikan kualitas serta kuantitas yang dapat menjawab ekspektasi terutama bagi konsumen, sehingga perusahaan membutuhkan pergerakan yang cepat dan tidak hanya selalu diukur dengan uang.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Meyer dan Allen (1997) bahwa secanggih apapun peralatan dan metode kerja yang dipergunakan tidak dapat dilepaskan dari peran manusia yang melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. sumber daya manusia merupakan salah satu pondasi utama dan juga pondasi terpenting yang harus ada pada perusahaan. Sumber daya manusia

memegang peranan yang sangat vital dalam aktivitas ataupun kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa mesin, perusahaan masih dapat berjalan dengan memanfaatkan tenaga kerja, akan tetapi tanpa tenaga kerja, sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan sama sekali meskipun dengan bantuan mesin canggih sekali pun. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Fathoni (2009), sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas ataupun kegiatan manusia. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manusia perlu dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang sesuai yang memperhatikan unsur – unsur berupa waktu, kemampuan, dan tenaga yang dimiliki oleh setiap individu sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pemikiran, kemampuannya pada perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak, perencana, pelaksana dan pengambil keputusan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pasang surut suatu organisasi ditentukan oleh karyawan yang ada di dalamnya.

Sumber Daya Manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami

hambatan, dan hambatan tersebut bisa muncul dari faktor perusahaan maupun dari dalam diri karyawan sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi atau perusahaan adalah salah sumber yang sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat.

Karena karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Iklim usaha yang sering berubah cepat dan situasi yang berubah-ubah menimbulkan berbagai peluang serta ancaman bagi dunia usaha. Perusahaan harus dapat mengantisipasi perkembangan bisnis ini dengan menyiapkan sumber daya yang baik.

Untuk menjawab persoalan tersebut, organisasi ataupun perusahaan yang maju harus dapat melihat kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki bakat dan keahlian khusus, artinya ia merupakan aset perusahaan untuk dipertahankan. Semakin baik kualitas dan tinggi keahlian karyawan suatu perusahaan maka semakin mampu perusahaan tersebut bersaing dengan perusahaan lainnya.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sehingga dalam perkembangan terbaru saat ini, karyawan bukan sekadar dipandang sebagai sumber daya melainkan berupa modal dan kebutuhan organisasi. Kebutuhan akan sumber daya manusia bukan hanya memperhatikan jumlah tetapi juga menyangkut kemampuan. Kemampuan karyawan tercermin dari kualitas kinerjanya. Sehingga perusahaan akan berusaha mencari karyawan yang memiliki kinerja yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Kinerja dalam

suatu organisasi dilakukan oleh segenap unsur sumber daya manusia baik itu unsur pimpinan maupun pekerja. Lebih jauh para ahli menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) organisasi.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, artinya karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, adanya pengawasan dari pengurus, kondisi lingkungan yang kondusif akan mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja dan desain pekerjaan. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Bernardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah poin-poin yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu bentuk kinerja yang baik. Kinerja yang dimaksudkan adalah kemampuan seorang karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja serta efektifitas dan efisiensi waktu. Faktor-faktor tersebut sangat memerlukan kerjasama antara elemen-elemen yang bersangkutan, dimana hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh potensi yang dimiliki oleh

setiap individu itu sendiri. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain terutama dalam persaingan global saat ini.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi 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.

Selain itu Setiap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan balas jasa berupa uang atau barang. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi pegawai supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Umar (2004), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan antara tujuan perusahaan dan karyawan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian kepada karyawan. Dengan memberikan penghargaan, *reward* dan kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000). Pembahasan kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi bagi tujuan organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kompensasi dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Dengan perkataan lain bahwa kompensasi adalah total dari hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para karyawan memberikan tenaga, waktu dan pikiran yang terbaik bagi organisasi maupun perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Kompensasi

merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

Tujuan keseluruhan pemberian kompensasi (Sinambela, 2018: 216) adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi para pegawai atau karyawan agar meberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi. Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan. Cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Biasanya suatu organisasi tidak mungkin menyediakan paket kompensasi yang sempurna, mengingat nilai kompensasi yang diberikan sifatnya relatif.

Artinya, bagi seorang karyawan bahwa kompensasi yang diterima sudah sangat memadai dan mampu mencukupi semua kebutuhannya, tetapi bagi orang lain dengan nilai yang sama masih sangat rendah dan tidak mampu memotivasinya untuk bekerja optimal. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka terjadi penolakan halus sampai dengan penolakan kasar. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Untuk itu dalam menentukan kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional. Sistem kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh suatu instansi demi untuk menunjang kehidupan pegawainya sehingga dirinya termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna memenuhi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan ini diharapkan akan berdampak positif terhadap perusahaan. Maka dengan adanya dampak positif ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, yaitu:

1. Akan menaikkan produktivitas dan kreativitas kerja yang tinggi oleh para pegawai dalam melaksanakan kegiatan bekerjanya bagi organisasi atau perusahaan.
2. memberikan rangsangan kepada pegawai dengan maksud agar pegawai mempunyai gairah dalam mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja.
3. Untuk mengikat pegawai agar bekerja pada organisasi atau perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Gaji dan upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah

kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Adapula yang diberikan dalam bentuk insentif dan bonus yang merupakan kontra prestasi di luar upah dan gaji, yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Disamping itu, perusahaan memotivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, kepada karyawan dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward* (Wibowo, 2017: 290).

Sebagai makhluk manapun juga, manusia dan organisasi harus menyesuaikan diri dengan alam sekitarnya atau lingkungannya. Adaptasi organisasi melalui interaksi yang terus-menerus dengan lingkungan amat diperlukan. Kelangsungan hidup suatu organisasi dan karyawan sepenuhnya tergantung dari kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan bereaksi terhadap lingkungannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Apabila lingkungan yang bersih, penuh kedamaian, kerukunan dan tersedianya fasilitas maka akan tumbuh perilaku yang positif. Sebaliknya apabila kondisi sekeliling tidak sehat, diwarnai hal-hal negatif, maka akan memberikan dorongan untuk berperilaku negatif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang

dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, berkebiasaan baik, tentram dan menyenangkan akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga dilaksanakannya kerja akan bernilai baik dan hasil produksi perusahaan akan memuaskan, namun jika lingkungan kerja tidak nyaman, tidak aman, tidak tentram, berkebiasaan buruk, dan tidak menyenangkan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan sehingga hasil produksi yang di harapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tri Widari (2016), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan dan hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tempat kerja yang nyaman seperti memiliki sirkulasi yang cukup sehingga karyawan melaksanakan kerja dengan merasa nyaman, perlengkapan kerja yang baik agar kerja berjalan dengan lancar sehingga tidak ada hambatan dalam melaksanakan pekerjaan, adanya bagian kebersihan di bagian tempat kerja produksi agar kebersihannya selalu terjaga sehingga tempat kerja nyaman untuk digunakan karena rata – rata perusahaan bagian kebersihan hanya di tempatkan di bagian atasan dan bagian bawahan tidak terdapat karyawan kebersihan sehingga harus

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu lingkungan kerja segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang merapihkan dan membersihkan sebelum dan sesudah kerja dengan individu karyawan. menyangkut segi psikis (Wursanto, 2005: 285). Kondisi lingkungan yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik lingkungan, yang antara lain meliputi: keadaan bangunan yang menarik dan menjamin keselamatan kerja, tersedianya fasilitas, serta letak gedung atau tempat kerja yang strategis yang mudah

dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Sedangkan lingkungan yang menyangkut segi psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain adanya rasa aman para karyawan menjalankan tugasnya, adanya loyalitas antara pimpinan dan bawahan, adanya rasa puas di kalangan karyawan yang dengan terpenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai. Fasilitas yang dibutuhkan seperti kamar mandi yang nyaman, ketersediaannya P3K yang lengkap agar jika terjadi sesuatu tidak harus mencari keluar perusahaan karena sudah tersedia di perusahaan, ketersediaannya air minum yang cukup untuk menghindari dehidrasi karena keadaan perusahaan yang cukup panas, tempat penyimpanan barang (loker) yang aman agar tidak terjadi nya yang tidak diinginkan. Sebagian kecil dari fasilitas tersebut sangat di perlukan dalam sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga terpenuhi nya fasilitas karyawan maka karyawan akan nyaman dalam berkerja.

“Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001: 21). Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan kerja karena menganggap itu bukan faktor yang penting. Anggapan itu adalah kekeliruan besar karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi perilaku dan pola pikir dalam organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku dalam bekerja, Swatha dan Sukojo (2004) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sehingga diperlukan pengaturan lingkungan kerja yang baik. Pengaturan lingkungan kerja Heijrahman dan Husnan (1997) adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diutarakan di atas terpenuhi, para karyawan diharapkan akan dapat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang berkualitas baik secara fisik dan psikis yang nyaman agar mampu mempertahankan karyawan. Di sisi lain, karyawan harus cermat memilih tempat kerja yang tepat, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Pada dasarnya sebelum memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan, seorang kandidat perlu mempertimbangkan keselarasan nilai-nilai pribadinya dengan karakteristik perusahaan yang akan dimasukinya.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif

bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah di ruangan dan merasa bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika terdapat pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia yang produktif dalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Perubahan lingkungan organisasi dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain; struktur organisasi, letak atau domisili organisasi, manajemen organisasi. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangat penting,

keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan atau kualitas kehidupan karyawan (Logahan, 2009).

Kebutuhan akan energi, khususnya energi listrik di Indonesia, makin berkembang menjadi bagian tak terpisahkan dari kebutuhan hidup masyarakat sehari-hari seiring dengan pesatnya peningkatan pembangunan di bidang teknologi, industri dan informasi. Namun pelaksanaan penyediaan energi listrik yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero), selaku lembaga resmi yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengelola masalah kelistrikan di Indonesia, sampai saat ini masih belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan energi listrik secara keseluruhan. Kondisi geografis negara Indonesia yang terdiri atas ribuan pulau dan kepulauan, tersebar dan tidak meratanya pusat-pusat beban listrik, rendahnya tingkat permintaan listrik di beberapa wilayah, tingginya biaya marginal pembangunan sistem suplai energi listrik (Ramani, K.V, 1992), serta terbatasnya kemampuan finansial, merupakan faktor-faktor penghambat penyediaan energi listrik dalam skala nasional. Selain itu, makin berkurangnya ketersediaan sumber daya energi fosil, khususnya minyak bumi, yang sampai saat ini masih merupakan tulang punggung dan komponen utama penghasil energi listrik di Indonesia, serta makin meningkatnya kesadaran akan usaha untuk melestarikan lingkungan, menyebabkan kita harus berpikir untuk mencari alternatif penyediaan energi listrik yang memiliki karakter yang biasa disebut dengan sumber energi terbarukan. Dengan memperhatikan situasi ini, permintaan akan sumber daya terbarukan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun mengingat sumber daya terbarukan ini lebih murah.

PT. Kaltimex Energy adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan penghasil energi terbarukan dan servis perbaikan turbin. Sekarang ini, PT. Kaltimex Energy Medan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam tingkat persaingan bisnis. PT. Kaltimex Energy berpusat di Jakarta yang mempunyai cabang di beberapa kota seperti Kalimantan, Surabaya dan Medan. Untuk wilayah Medan, PT. Kaltimex Energy memiliki karyawan sebanyak 83 orang. Salah satu produk yang dipasarkan oleh PT. Kaltimex Energy yaitu turbin yang digunakan oleh industri kelapa sawit dengan menggunakan tenaga air.

Kualitas kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari staf HRD PT. Kaltimex Energy Cabang Medan Bapak Muhammad Tazli, masih tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas bagi perusahaan adalah salah satu yang menunjukkan menurunnya kinerja PT. Kaltimex Energi Cabang Medan. Penurunan tersebut dapat dilihat berdasarkan dari penurunan jumlah hasil produksi tahunan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2016 hingga 2018. Yang mengakibatkan menurunnya hasil produksi dari target yang di inginkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan tahunan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2016 hingga tahun 2018. Berikut adalah data penjualan turbin dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018:

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Penjualan di PT. Kaltimex Energy Periode 2016-2018

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2016	15	10
2	2017	17	8

3	2018	17	-
---	------	----	---

Sumber: Bagian Keuangan PT. Kaltimex Energy Medan

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja PT. Kalitimex Energy Medan mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan terutama dalam pemasangan turbin baru masih sering terjadi kesalahan, yang mengakibatkan seringkali konsumen kecewa dan harus menunggu lama. Selain itu, masih ada karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal pada jam kerja dengan alasan mengajukan penawaran kepada konsumen.

Fenomena lain yang dapat terlihat dari hasil *interview* yang dilaksanakan pada beberapa orang karyawan antara lain :

“Pekerjaan ini hanya sebagai batu loncatan sebelum mendapat Pekerjaan yang lebih baik. Karena perusahaan ini tidak memiliki jenjang karir yang jelas serta lingkungannya yang kurang nyaman”. (*interview* pada tanggal 14 Juni 2019 pukul 10.30 WIB terhadap Bapak YG, 24 tahun)

Selanjutnya *interview* kedua pada karyawan :

“Sekarang ini saya rada malas ke kantor, walaupun harus lembur dengan sangat terpaksa sejak uang makan dan uang lembur dihapus”. (*interview* pada tanggal 14 Juni 2019 pukul 11.00 WIB terhadap Ibu AS, 26 tahun)

Pada bagian *service* juga dilakukan *interview* antara lain :

“Saya sudah 10 Tahun bekerja di perusahaan ini, namun karena jenjang karir tidak jelas, saya berpikir untuk membuka usaha *service* turbin sendiri saja. Walaupun mungkin dengan modal yang besar, namun saya sudah memiliki kemampuan dasar.” (*interview* pada tanggal 15 Juni 2019)

Akibat pencapaian perusahaan yang menurun, saat ini PT. Kalitimex Energy Medan melakukan berbagai kebijakan dalam rangka efisiensi, diantaranya yakni menghapus tunjangan uang makan dan uang lembur karyawan. Padahal uang lembur merupakan hak dan kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan karena bekerja melampaui batas jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang semangat dan merasa pasrah.

Nitisemito (2000) berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan. PT. Kaltimex Energy yang sebelumnya beralamat di Gedung Selecta Jl. Listrik Medan, namun pada pertengahan bulan Juli 2018, pindah ke Kompleks Tomang Elok Medan. Perubahan lingkungan atau alamat kantor, membuat karyawan juga harus beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pada saat alamat kantor berada di Jl. Listrik, para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, areal perkantoran jauh dari hiruk pikuk keramaian lalu lintas di jalan raya, serta fasilitas ruangan seperti AC yang lebih dingin karena memiliki beberapa AC *standing*. Selain itu kondisi kantor yang berbentuk ruko dan ukuran kantor yang kurang luas, sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman.

Selain lingkungan fisik, hubungan interpersonal juga mempengaruhi kinerja karyawan ataupun kinerja perusahaan. Hubungan sesama karyawan ataupun hubungan karyawan dengan pimpinan masih ada terlihat kurang harmonis mengakibatkan sulit kerjasama antar sesama rekan kerja, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja

bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memandang penting untuk mengangkat tema tersebut ke dalam penelitian dengan judul “Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy Medan.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Kurang disiplinnya karyawan masih sering ditemui berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan
4. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di PT. Kaltimex Energy berakibat pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
5. Kurangnya komunikasi dan kerja sama antar sesama karyawan, maupun antara pimpinan dengan karyawan
6. Penghapusan uang makan dan uang lembur yang merupakan kompensasi finansial tidak langsung yang seharusnya diterima oleh karyawan karena telah bekerja melewati batas jam kerja

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy?
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy?
3. Apakah terdapat hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.
2. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini :

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO),

terutama yang mengkaji tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber kepustakaan atau informasi untuk penelitian Psikologi Industri dan Organisasi sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah:

- a) Dapat memberikan informasi kepada organisasi mengenai gambaran tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.
- b) Dapat memberikan masukan dan telaah akademis bagi PT. Kaltimex Energy terkait peningkatan kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkannya. Tujuan dari peningkatan kerja ini adalah untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dikatakan penting karena manusialah yang mengelola seluruh sistem dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan darinya.

Kinerja merupakan pengertian dari *performance*. Beberapa ahli menyebutkan bahwa *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya sebagai hasil kerja, kinerja juga termasuk dalam proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung (Wibowo, 2007:7). Sependapat dengan penjelasan sebelumnya, Bangun (2012:231) juga, menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Hasibuan (2013:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan kedua defenisi dapat diketahui bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demikian juga Hariandja (2009:52), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut lebih difokuskan pada individu yang terlibat di dalam organisasi dalam usaha pencapaian kinerja. Berbagai definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja terkait dengan hasil yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, yang terkait dengan kewenangan, yang dicapai dalam periode tertentu, sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tjutju dan Suwanto (2013:161) kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan

perannya dalam organisasi. Secara lebih terukur, Sulisyorini (dalam Muhlisin, 2008:26) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Amstrong dan Baron (dalam Abdullah 2014: 3) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut, Fahmi (2018: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented selama satu waktu periode.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan dan strategi yang telah ditetapkan melalui standar yang telah ditetapkan sehubungan dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

2.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2010:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Gibson (2006) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yakni :

1. Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang)
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja dan kualitas kehidupan bekerja)
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward*)

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2010: 193).

Menurut Siagian (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003: 260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor individual dan situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya. Sedangkan faktor situasional mencakup faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial dan organisasi.

2.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Defenisi Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2010: 65) menyebutkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini melakukan pekerjaannya, Dan menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 82) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Penilaian kinerja yang dilakukan tersebut merupakan bahan masukan yang berarti menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya apa yang perlu dilakukan perbaikan, atau biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis dalam (1996: 342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

1. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan ke dalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing indikator tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggungjawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

2.1.5. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan Waktu dari Hasil

Ketepatan waktu berarti kemampuan karyawan bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan,

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Pengertian kompensasi menurut Dessler (2009: 125), adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu.

Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002).

Selain itu beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”
3. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
4. Suparyadi (2015: 271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.
5. Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009: 144-145):

a. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingnessto pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.2.4. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.5. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.2.6. Aspek-aspek Kompensasi

Dimensi atau aspek kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) aspek yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan

perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

2) Kompensasi Finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi Finansial tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2. 3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat

mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayati (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Masalah

lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan penataan faktor-faktor pendukung lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Menurut Nitisimeto (2000), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana\kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat

berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1). Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- 1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

- 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

- 3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

- 2). Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. \

2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

2.3.4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2004,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, kebersihan, pencahayaan dan keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal

3. Hubungan Antara Karyawan dengan Pimpinan

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.4. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di setiap perusahaan. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Menurut Handoko (2010: 155) kompensasi memegang peranan peniting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Hal senada juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) menyatakan bahwa Terdapat hubungan nyata dan positif terhadap kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan

sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

2.5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari proses yang *kompleks*, baik berasal dari pribadi karyawan sendiri (*internal factor*) maupun dari upaya startegis perusahaan (*eksternal factor*). Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Dan menurut Costello dalam Wibowo (2007:9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi. Lingkungan fisik dan non fisik perusahaan merupakan contoh dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja. Menurut Jay Lorsch dan Paul dalam Wibowo (2007 : 85) mengungkapkan bahwa kinerja adalah fungsi atribut, individu dan lingkungan. Hal senada juga dinyatakan

oleh Harsey, Blancard dan Johnson bahwa lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.6. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.

Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi/Lingkungan, Persepsi, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi,

Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, *Job Design*. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhayanto, dkk (2014), menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

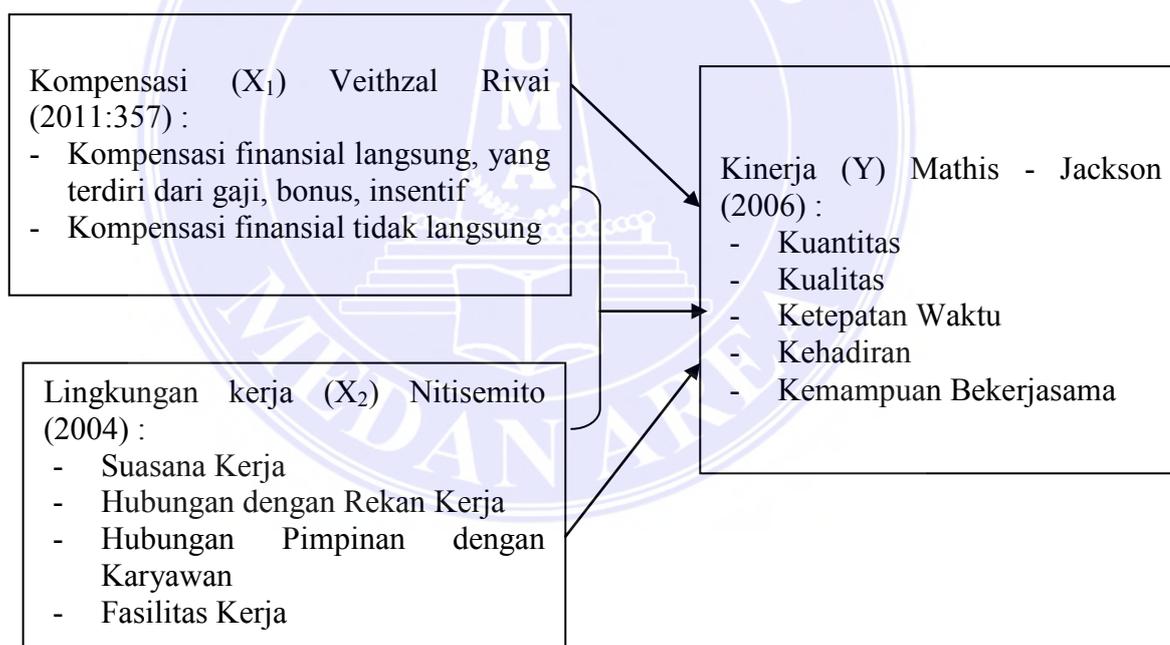
2.7. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian / Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Wahyu Intani Kusumaningsih / 2009	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus. Dengan populasi sebanyak 1.375 orang dan sampel sebanyak 93 orang	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai
2.	Deflin Tresye Nanulaitta	Pengaruh Kompensasi dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina mekar di Kota Ambon. Dengan populasi sebanyak 51 orang dan sampel sebanyak 51 orang	Hasil analisis regresi sederhana dan regresi berganda bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
3.	Risky Febriliana / 2013	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SOBO ASRI Dengan populasi sebanyak 51 orang dan sampel sebanyak 51 orang	Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja

4.	M. Nurisnah, Rodhiyah dan Sendhang Nurseto/ 2013	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. Pelindo III Semarang Dengan jumlah responden sebanyak 93 orang	Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa secara signifikan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan
----	--	--	--

2.8. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian tersebut dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

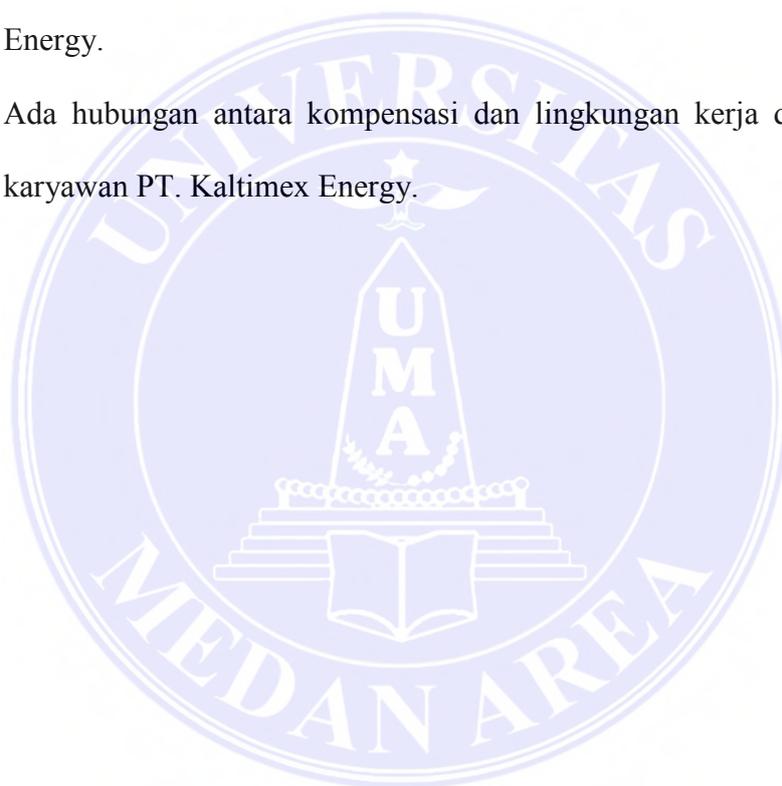


Gambar 2.8 Gambaran Umum Hubungan Variabel
Sumber : Diolah oleh peneliti

2.9. Hipotesis

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang dinyatakan oleh penulis mengenai hubungan antara variabel-variabel. Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 2.1 Gambaran Umum Hubungan Variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.
3. Ada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Metode korelasional digunakan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi regresi ganda (Suryabrata, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Kaltimex Energy Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto KM 5, Kelurahan Simpang Tanjung, Kecamatan Medan Sunggal, Medan. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu dimulai dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2019. Penelitian ini dilakukan mulai dari pengambilan data awal, penyusunan proposal, penyusunan skala penelitian, uji coba alat ukur, pengambilan data penelitian hingga penulisan laporan penelitian.

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998, h.118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang terdiri dari:

1. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel bebas : Kompensasi (X_1)
Lingkungan kerja (X_2)

3.4. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan, merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, Kualitas kerja karyawan adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, Ketepatan Waktu adalah kemampuan karyawan bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan, Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja dan Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain.
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan: Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif serta kompensasi Finansial tidak langsung (*fringe benefit*) yakni kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut: Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan, Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik, hubungan antara pimpinan dengan karyawan yaitu hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan tersedianya fasilitas kerja yakni adanya peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan manusia yang terdapat dalam area yang telah ditetapkan darimana peneliti mengumpulkan informasi (Yusuf, 2014: 145). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kaltimex Energy berjumlah 83 orang.

3.5.2. Sampel

Menurut Hadi (2003) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebaliknya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian dengan sampel, diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian hanya dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam penelitian ini yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel, yaitu berjumlah 83 orang.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Menurut Arikunto (2006), total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan PT. Kaltimex Energy Cabang Medan yang berjumlah 83 orang

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi perusahaan digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja karyawan, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006). Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Untuk menentukan skala sikap responden atas pernyataan penelitian digunakan metode rating yang dijumlah atau dikenal dengan Metode Likert yaitu penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya.

3.6.2. Metode Skala

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung. Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2002), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favourable* dan pernyataan yang *unfavourable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Pada pengisian skala ini, sampel diminta untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang tersedia.

3.6.2.1. Skala Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek kompensasi menurut dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu : Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif serta Kompensasi Finansial tidak langsung (*fringe benefit*) yakni kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

No	Aspek-aspek Kompensasi	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Kompensasi finansial langsung			
	a. Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6,7	8, 9, 11, 12, 13, 14,10	14
	b. Bonus	15, 16, 18, 19,17	20, 21, 22, 23, 24	10
	c. Insentif	25,26, 27, 28, 30	29, 31, 32, 33, 34	10
2	Kompensasi finansial tidak langsung			
	a. Fasilitas	35, 36, 37, 38,39	40, 41, 42,43,44	10
	b. Asuransi	45, 46, 48	47, 49, 51	6
	c. Uang Pensiun	55, 56, 57, 58	50,52, 53, 54	8
	d. Tunjangan	59, 60	61,62	4
	Total Item	31	31	62

3.6.2.3. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja yaitu; a). Suasana kerja,
 b). Hubungan dengan rekan kerja,
 c). Tersedianya fasilitas kerja.

Tabel 3.6. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No	Aspek-aspek Lingkungan Kerja	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Suasana kerja	1, 3, 4, 5, 6, 7 8, 11, 12, 13, 19, 20, 21	2, 9, 10, 14,15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25	24
2	Hubungan dengan rekan kerja	22, 26, 29, 30, 31, 33, 34, 35	27, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41	16
3	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan	32, 42, 43, 44, 45, 46	47, 48,49, 50, 51,54	12
4	Tersedianya fasilitas kerja	52, 53, 55, 56, 60, 63, 65	57, 58, 59, 61, 62,64,66	14
	Total item	33	33	66

3.6.2.4. Skala Kinerja Karyawan

Untuk instrumen kinerja karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan yaitu ; 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Kehandalan, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerjasama.

Tabel 3.7. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No	Aspek-aspek Kinerja Karyawan	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Kuantitas	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9,10	10
2	Kualitas	16,17,21, 23, 24, 25, 26, 27,28	11, 12, 13, 14,15, 18, 19,20, 22,	18
3	Ketepatan Waktu	29, 30, 31, 38, 39, 40, 43, 44, 46	32, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42,45	18
4	Kehadiran	48, 50, 51	47, 52,49	6
5	Kemampuan bekerjasama	53, 54, 56	55, 57,58	6
	Total Item	29	29	58

Data yang diperlukan penulis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber utamanya melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang berasal dari literatur.

3.7. Prosedur Penelitian

3.7.1. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada karyawan yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada karyawan PT. Kaltimex Energy Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 15 karyawan.

3.7.2. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh Pearson:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment* item dengan soal

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$$\begin{aligned} \sum Y &= \text{Jumlah skor total} \\ \sum X^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor butir item} \\ \sum Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor total} \\ \sum XY &= \text{Jumlah hasil skor butir item dengan skor total} \end{aligned}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 0,800 – 1,00 = Sangat Tinggi
- 0,600 – 0,800 = Tinggi
- 0,400 – 0,600 = Cukup
- 0,200 – 0,400 = Rendah
- 0,000 – 0,200 = Sangat Rendah

Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba tak terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji validitas, digunakan kembali sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r *product moment*, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

3.7.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, maka uji reliabilitas yang dilakukan sama. Aplikasinya, reliabilitas dinyatakan dengan koefien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien relibilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti rendahnya relibilitas (Azwar 2008:76).

Teknik reliabilitas menggunakan *internal consistency*, yaitu seperangkat tes diberikan kepada sekelompok subyek satu kali, lalu dihitung estimasi reliabilitas tes tersebut. Pendekatan (konsistensi) internal alat ukur (Azwar, 2008:77). Penelitian ini bertujuan untuk menghitung reliabilitas alat ukur yaitu dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 18,00 for windows.

Kelebihan menggunakan *Alpha Cronbach* karena teknik ini secara umum tidak memiliki syarat khusus atau tidak memiliki syarat yang relatif tidak ketat. Pengujian reliabilitas hanya memperhitungkan butir pertanyaan yang valid. Relibilitas diukur dengan menghitung korelasi skor butir pertanyaan dengan komposit totalnya.

Uji realibilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Ukuran *Alpha Cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- b) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- c) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- d) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- e) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,200 berarti sangat reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tekhnik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistic deskriptif. Penggunaan statistic deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

3.8.1. Deskripsi Data

Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

3.8.2. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS for Windows 21.0.

2. Koefisien Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama dengan Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi ganda ini menggunakan SPSS versi 20. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Adapun hipotesis statistic yang akan diuji adalah:

1. $H_0: \rho_{y_1} \leq 0$

$H_a: \rho_{y_1} > 0$

2. $H_0: \rho_{y_2} \leq 0$

$H_0: \rho_{y_2} > 0$

3. $H_0: \rho_{y_{12}} \leq 0$

$H_0: \rho_{y_{12}} > 0$

Keterangan :

ρ_{y_1} = Koefisien korelasi antara Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

ρ_{y_2} = Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja di PT. Kaltimex Energy Medan.

$\rho_{y_{12}}$ = Koefisien korelasi antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov – Smirnov (K-S). Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi $> 0,05$ maka berarti data terdistribusi secara normal yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal dan berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.1.2. Uji Linearitas

Pengujian model linearitas dalam suatu penelitian perlu dilakukan karena dalam suatu perhitungan menggunakan analisis regresi harus terdapat suatu hubungan yang linier sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diteliti dengan benar. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel

yang dijadikan *predictor* mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya.

Uji linieritas dilakukan dengan analisis terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F jika harga F hitung lebih kecil dari F tabel, berarti hubungan antara variabel bebas terikat linier. Sedangkan apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.



penting untuk mengontrol dan menciptakan kinerja dari para karyawan secara maksimal. Perusahaan PT Kaltimex Energy Medan menyediakan solusi kebutuhan listrik berbasis energi terbarukan bagi pelaku industri di Indonesia, salah satunya kepada industri minyak kelapa sawit (CPO). Perusahaan menawarkan teknologi pengolahan limbah sawit yang sangat efisien untuk menjadi listrik.

Dengan pengalaman selama 20 tahun dan memiliki cabang dan anak perusahaan di beberapa negara, PT Kaltimex Energy menyediakan solusi total kelistrikan salah satunya untuk industri sawit seperti steam turbine, genset, dan layanan Independent Power Producer (IPP). Perusahaan saat ini secara aktif menawarkan solusi listrik berbasis teknologi biogas kepada pelaku industri sawit, baik dengan skema EPC atau BOT.

PT. Kaltimex Energy beroperasi di beberapa negara seperti Indonesia, Bangladesh, Filipina, dan Singapura. Untuk wilayah Indonesia, PT. Kaltimex Energy berada di daerah antara lain Medan, Jakarta dan Cilegon.

4.1.2. VISI dan MISI

Visi : Untuk Melestarikan Masa Depan Energi dan Lingkungan

Misi : Untuk meningkatkan pertumbuhan pelanggan dengan memberikan solusi daya yang andal, efisien, kompetitif, dan ramah lingkungan

Penelitian di PT. Kaltimex Energy Medan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mempermudah pengambilan kebijakan oleh top manajemen PT. Kaltimex

Energy Medan. Adapun jumlah sampel yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 83 orang karyawan.

4.2. Persiapan Penelitian

4.2.1. Persiapan Administasi

Persiapan penelitian dilakukan secara personal dengan meminta kesediaan agar perusahaan memberi izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. Kaltimex Energy Medan. Selanjutnya perusahaan mengeluarkan surat keterangan bahwa peneliti melaksanakan penelitian di PT. Kaltimex Energy Medan dengan surat Nomor : 097/HRD-KE/2019 tanggal 07 Agustus 2019.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur nantinya digunakan untuk penelitian, yakni penyusunan skala kompensasi, skala lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.2.2.1. Skala Kompensasi (X_1)

. Pengukuran kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek kompensasi menurut dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu : Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji, bonus dan insentif serta Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*) yakni kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Skala kompensasi, disusun dalam bentuk skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju= (S), Tidak Setuju = (TS) Sangat Tidak Setuju = (STS).

Tabel 4.1. Distribusi Butiran Skala Kompensasi

No	Aspek-aspek Kompensasi	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Kompensasi finansial langsung			
	a. Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6,7	8, 9, 11, 12, 13, 14,10	14
	b. Bonus	15, 16, 18, 19,17	20, 21, 22, 23, 24	10
	c. Insentif	25,26, 27, 28, 30	29, 31, 32, 33, 34	10
2	Kompensasi finansial tidak langsung			
	a. Fasilitas	35, 36, 37, 38,39	40, 41, 42,43,44	10
	b. Asuransi	45, 46, 48	47, 49, 51	6
	c. Uang Pensiun	55, 56, 57, 58	50,52, 53, 54	8
	d. Tunjangan	59, 60	61,62	4
	Total Item	31	31	62

4.2.2.2. Skala Lingkungan Kerja (X_2)

Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja yaitu yang dikemukakan oleh Nitisemito (2004) : Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Tabel 4.2. Distribusi Butiran Skala Lingkungan Kerja (X₂)

No	Aspek-aspek Lingkungan Kerja	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Suasana kerja	1, 3, 4, 5, 6, 7 8, 11, 12, 13, 19, 20, 21	2, 9, 10, 14,15, 16, 17, 18, 20, 23, 24, 25	24
2	Hubungan dengan rekan kerja	22, 26, 29, 30, 31, 33, 34, 35	27, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41	16
3	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan	32, 42, 43, 44, 45, 46	47, 48,49, 50, 51,54	12
4	Tersedianya fasilitas kerja	52, 53, 55, 56, 60, 63, 65	57, 58, 59, 61, 62,64,66	14
	Total item	33	33	66

4.2.2.3 Skala Kinerja Karyawan (Y)

Untuk instrumen kinerja karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan oleh Mathis - Jackson (2006) yaitu; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Tabel 4.3. Distribusi Butiran Skala Kinerja Karyawan (Y)

No	Aspek-aspek Kinerja Karyawan	Item Favourable	Unfavourable	Jumlah Item
1	Kuantitas	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9,10	10
2	Kualitas	16,17,21, 23, 24, 25, 26, 27,28	11, 12, 13, 14,15, 18, 19,20, 22,	18
3	Ketepatan Waktu	29, 30, 31, 38, 39, 40, 43, 44, 46	32, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42,45	18
4	Kehadiran	48, 50, 51	47, 52,49	6
5	Kemampuan bekerjasama	53, 54, 56	55, 57,58	6
	Total Item	29	29	58

4.2.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal Juli 2019 s/d. Agustus 2019 yang dibuktikan dengan surat Kepala HRD PT. Kaltimex Energy Cabang Medan yang sesuai dengan surat keterangan PT. Kaltimex Energy Medan Nomor: 097/HRD-KE/2019 tanggal 07 Agustus 2019 Penelitian ini menggunakan tiga macam skala yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4.2.4. Analisis Deskriptif Responden

Tujuan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai responden penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok responden yang diteliti. Responden penelitian ini adalah 83 orang karyawan PT. Kaltimex Energy Medan. Deskripsi dikategorikan berdasarkan karakteristik demografik meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan jabatan.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi demografik responden penelitian berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 s/d 25 Tahun	4	4,8
2	26 s/d 30 Tahun	12	14,5
3	31 s/d 35 Tahun	31	37,3
4	36 s/d 40 Tahun	28	33,7
5	>40 Tahun	8	9,6
	Jumlah	83	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31-35 tahun 37,3% dan sisanya

33,7% pada rentang usia 36-40 tahun, 9,6% pada rentang usia >40 tahun, dan 14,5% pada rentang usia 26-30 tahun dan 4,8% pada rentang usia 17-25 tahun.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi demografik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	55,4
2	Perempuan	37	44,6
	Jumlah	83	100

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 55,4 % dan sisanya 44,6% adalah perempuan.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi demografik responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK/STM	29	34,9
2	D-III	37	44,6
3	S-1	17	20,5
	Jumlah	83	100

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan D-III sebanyak 44,6%, dan sisanya 34,9% berpendidikan SMA/SMK/STM dan 20,5% berpendidikan S-1.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi demografik responden penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<1 tahun	3	3,6
2	1 - 2 Tahun	27	32,5
3	2 - 5 Tahun	38	45,8
4	5 - 10 Tahun	11	13,3
5	>10 Tahun	4	4,8
	Jumlah	83	100

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja 2-5 tahun sebanyak 45,8% dan sisanya 32,5% lama bekerja 1-2 tahun, 13,3% lama bekerja 5-10 tahun, 4,8% bekerja >10 tahun dan 3,6% bekerja <1 tahun.

4.2.5. Pelaksanaan *Try Out* Alat Ukur

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpisah yaitu antara *try out* dan penelitian dilaksanakan secara terpisah. *Try out* dilakukan untuk mengetahui aitem mana saja yang valid dan reliabel, aitem tersebut selanjutnya digunakan untuk penelitian. Aitem yang tidak valid dan tidak reliabel sehingga aitem tersebut dibuang atau tidak digunakan dalam penelitian.

Try out dilaksanakan pada tanggal 08-09 Juli 2019, disebarkan pada subjek yang bertugas di Jakarta. Pembagian skala *try out* melalui email. Pengisian skala *try out* bisa dilakukan di kantor. Setelah selesai diisi oleh subjek kemudian skala dikembalikan pada peneliti melalui penyerahan langsung. Dari 30 subjek yang diberi skala, semuanya terkumpul dan peneliti melakukan pencatatan hasil

dan membuat tabulasi data hasil skala try out untuk kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

4.2.6. Uji Validitas dan Reliabilitas *Try Out* Alat Ukur

Perhitungan validitas aitem untuk skala kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini diuji dengan teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2009), menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 21.00 for windows. Pada penelitian ini, seleksi atau dasar pengambilan keputusan item yang valid dengan cara membandingkan nilai validitas (r_{hitung}) dengan kriteria $r_{tabel} = 0,361$. Nilai tersebut diperoleh dengan cara, $N=30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dengan $N = 30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,361. Jika nilai r_{hitung} pada hasil analisis positif dan lebih tinggi dari 0,361 maka item dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai r_{hitung} pada hasil negatif atau lebih kecil dari 0,361 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Skala Kompensasi

Hasil perhitungan validitas skala kompensasi dari 62 item yang di *try out* terdapat 10 item yang gugur dan 52 item yang valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,385 sampai 0,701. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Rincian sebaran item yang valid dan item yang gugur pada skala kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Distribusi butir-butir Skala Kompensasi (X_1)
Setelah Uji Validitas

No.	Indikator	Nomor Item				Total
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kompensasi finansial langsung					
	a. Gaji	1, 2, 3, 4, 5, 6	7	8, 9, 11, 12, 13, 14	10	14
	b. Bonus	15, 16, 18, 19	17	20, 21, 22, 24	23	10
	c. Insentif	25, 26, 27, 28, 30		31, 32, 33, 34	29	10
2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung					
	a. Fasilitas	35, 36, 37, 39	38	40, 41, 43, 44	42	10
	b. Asuransi	45, 46, 48		49, 51	47	6
	c. Uang Pensiun	55, 56, 57	58	52, 53, 54	50	8
	d. Tunjangan	59, 60		61, 62		4
	Total	27	4	25	6	62

Setelah diketahui validitas butir-butir item kemudian dilanjutkan dengan analisis kehandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas variabel kompensasi yang diperoleh sebesar = 0,947 sehingga skala Kompensasi sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal.

2) Skala Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan validitas skala lingkungan kerja dari 66 item yang di *try out* terdapat 12 item yang gugur dan 54 item yang valid dengan nilai r_{hitung}

berkisar antara 0,366 sampai 0,810. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Rincian sebaran item yang valid dan item yang gugur pada skala lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Distribusi butir-butir Skala Lingkungan kerja (X_2)
Setelah Uji Validitas

No.	Indikator	Nomor Item				Total
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Suasana Kerja	1, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 19, 20, 21	5	2, 9, 10, 15, 16, 18, 20, 23, 24, 25	14, 17	24
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	26, 29, 30, 31, 33, 34, 35	22	28, 36, 37, 38, 39, 40, 41	27	16
3	Hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan	42, 44, 45, 46	32, 43	47, 49, 50, 51	48, 54	12
4	Fasilitas Kerja	52, 53, 55, 56, 63, 65	60	57, 58, 59, 61, 62	64, 66	14
Total		28	5	26	7	66

Setelah diketahui validitas butir-butir item kemudian dilanjutkan dengan analisis kehandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar = 0,954 sehingga skala lingkungan kerja sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal.

3) Skala Kinerja karyawan

Hasil perhitungan validitas skala kinerja karyawan dari 58 item yang di *try out* terdapat 10 item yang gugur dan 48 aitem yang valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,384 sampai 0,758. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Rincian sebaran item yang valid dan item yang gugur pada skala kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Distribusi butir-butir Skala Kinerja karyawan (Y)
Setelah Uji Validitas

No.	Aspek-aspek	Nomor Item				Total
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kuantitas	1, 2, 3, 4, 5		6, 7, 8, 9	10	10
2	Kualitas	16,17,21, 24, 25, 26, 27	23, 28	11, 12, 15, 18, 20, 22	13, 14, 19	18
3	Ketepatan Waktu	29, 30, 31, 39, 40, 43, 44, 46	38	32, 34, 35, 36, 37, 41, 42,45	33,	18
4	Kehadiran	48, 50, 51		47, 52	49	6
5	Kemampuan Bekerjasama	53, 54, 56		55, 58	57	6
Total		26	3	22	7	58

Setelah diketahui validitas butir-butir item kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas variabel kinerja karyawan yang diperoleh sebesar = 0,948 sehingga skala kinerja karyawan sebagai alat ukur dapat dikategorikan handal.

4.2.7. Pelaksanaan Skoring

Setelah dilakukan penyebaran skala, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan untuk skala dengan langkah-langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas skala kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, selanjutnya memisahkan berkas skala untuk memudahkan skoring, melakukan skoring pada masing-masing variabel.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk kedua variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek

dari skala ke dalam program *Microsoft Excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi, dan lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

4.3 Analisa Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya, dimana analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis pengaruh dua variabel bebas yaitu (kompensasi, dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yakni variabel kompensasi, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linearitas dan uji multikolinieritas. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows 21.0*.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula Kolmogorov-Smirnov, yakni dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa kompensasi, dan lingkungan

kerja dan kinerja karyawan, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
Kompensasi	155,80	9,276	0,963	0,312	Normal
Lingkungan Kerja	164,96	11,268	1,173	0,128	Normal
Kinerja Karyawan	143,73	13,081	0,918	0,369	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang terjadinya kesalahan

Hasil uji normalitas menunjukkan skor Kolmogorov-Smirnov variabel Kompensasi memiliki distribusi data normal dengan hasil Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,963 dengan $p = 0,312$ ($p > 0,05$) dan pada variabel lingkungan kerja juga memiliki distribusi data normal dengan skor Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,173 dengan $p = 0,128$ ($p > 0,05$). Untuk variabel kinerja karyawan juga memiliki distribusi data normal dengan skor Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,918 dengan $p = 0,369$ ($p > 0,05$). Hasil selengkapnya dari uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada lampiran.

4.3.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan

melihat garis linearitas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kinerja Karyawan) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu masing-masing variabel bebas.

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sebagai kriterianya apabila $p < 0,50$ maka dinyatakan mempunyai hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000:15).

Variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka hubungan variabel linier. Hasil uji linieritas pada variabel kompensasi, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas	F _{linier}	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁) dengan Kinerja karyawan (Y)	1,539	0,086	Linier
Lingkungan kerja (X ₂) dengan Kinerja karyawan (Y)	1,090	0,386	Linier

Keterangan:

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Lingkungan Kerja

F = Koefisien linieritas

Sig = Signifikansi

Hasil uji linieritas pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier dengan nilai signifikansi 0,086 ($p > 0,05$). Hubungan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier, karena nilai signifikansi 0,386 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat linier. Hasil uji linearitas variabel penelitian tercantum dalam lampiran.

4.3.1.3. Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan korelasi *Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kompensasi	0,668	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,668	Non Multikolinieritas

Hasil perhitungan diperoleh bahwa korelasi antar variabel bebas (kompensasi dengan lingkungan kerja) adalah sebesar 0,669. Nilai korelasi

tersebut lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

4.3.2. Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.2.1. Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dilakukan analisis korelasi *product moment*, dengan menggunakan taraf signifikansinya 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka signifikan, sebaliknya bila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Korelasi antara Kompensasi (X_1)
dengan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Karyawan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,549
	Kompensasi	,549	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Kompensasi	,000	.
N	Kinerja Karyawan	83	83
	Kompensasi	83	83

Berdasarkan hasil analisis korelasi (r_{x_1y}) *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan, dimana $r_{x_1y} = 0,549$ dengan signifikan $p = 0,000$. Proses pengambilan keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis dasar (H_0) yaitu dengan melihat perbandingan nilai p dan α . Jika nilai $p < \alpha$ maka menolak hipotesis dasar. Jika $p > \alpha$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis dasar. Berdasarkan hasil analisis, dimana $\alpha = 0.05$, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima atau menolak hipotesis dasar

(H0) dengan nilai $p < 0.05$. Karena tanda dari nilai koefisien korelasi adalah positif, ini bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara 0,05. Hasil korelasi sebesar 0,549 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif karena nilai *r* positif, berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 30,2%.

4.3.2.2. Hipotesis Kedua

Hasil analisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dilakukan, dengan menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,631. Proses pengambilan keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis dasar (H0) yaitu dengan melihat perbandingan nilai p dan α . Jika nilai $p < \alpha$ maka menolak hipotesis dasar. Jika $p > \alpha$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis dasar. Berdasarkan hasil analisis, dimana $\alpha = 0.005$, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima atau menolak hipotesis dasar (H0) dengan nilai $p < 0.05$, ini bermakna bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
 Hasil Analisis Korelasi Lingkungan kerja (X_2)
 dengan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,631
	Lingkungan Kerja	,631	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Lingkungan Kerja	,000	.
N	Kinerja Karyawan	83	83
	Lingkungan Kerja	83	83

Berdasarkan hasil analisis korelasi (r_{x_2y}) *Product Moment* didapatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan, dimana $r_{x_2y} = 0,631$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

. Hasil korelasi sebesar 0,631 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin kinerja karyawan akan semakin meningkat di perusahaan. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 39,8%.

4.3.2.3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan , maka diperoleh koefisien relasi sebesar 0,654 dan nilai $p = 0,000$. Proses

pengmabiulan keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis dasar (H_0) yaitu dengan melihat perbandinagn nilai p dan α . Jika nilai $p < \alpha$ maka menolak hipotesis dasar. Jika $p > \alpha$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis dasar. Berdasarkan hasil analisis, dimana $\alpha = 0.005$, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima atau menolak hipotesis dasar (H_0) dengan nilai $p < 0.05$. B

erdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 0,05, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
 Hasil Analisis Korelasi antara Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,427	,413	10,021

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapatkan nilai korelasi berganda sebesar 0,654. Hasil korelasi tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan karyawan dan semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai $R Square$ sebesar 0,427 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan PT Kaltimex Energy Medan adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4.3.2.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Kompensasi Pada Karyawan PT Kaltimex Energy Medan

Gambaran hasil kompensasi karyawan PT Kaltimex Energy Medan diperoleh melalui hasil perhitungan antara mean empirik dan mean hipotetik skor skala kompensasi.

Tabel 4.17
Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kompensasi (X_1)

Data	Variabel Kompensasi	
	Hipotetik	Empirik
Mean	130	155,80
Standar Deviasi	26	9,276

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai mean empirik sebesar 155,80 dengan nilai standard deviasi (SD) = 9,276, sedangkan nilai mean hipotetik adalah $(52 \times 4) + (52 \times 1) / 2 = 130$ dengan standard deviasi = $(52 \times 4) - (52 \times 1) / 6 = 26$. Dengan demikian nilai mean empirik (155,80) lebih tinggi dari nilai mean hipotetik (130), akan tetapi selisihnya tidak melebihi bilangan standar deviasi pada hipotetik. Hal ini berarti bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki kompensasi termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan nilai mean hipotetik dan standard deviasi hipotetik tersebut di atas, dilakukan pengkategorian variabel kompensasi pada subjek penelitian sesuai dengan model distribusi normal kedalam 3 kategori berikut :

Tabel 4.18
Kategorisasi Skor Variabel Kompensasi (X_1)

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X < 130$	Rendah	0	0,0
$130 \leq X < 156$	Sedang	51	61,4
$X \geq 156$	Tinggi	32	38,6
Total		83	100,0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.18 diketahui bahwa kompensasi yang dirasakan sebagian besar karyawan di PT Kaltimex Energy Medan tergolong sedang yaitu sebesar 61,4% atau sebanyak 48 karyawan. Selebihnya karyawan berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tergolong tinggi sebanyak 38,6% atau 32 karyawan dan tidak ada karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan yang rendah.

b. Lingkungan kerja Pada Karyawan PT Kaltimex Energy Medan

Gambaran skor lingkungan kerja karyawan PT Kaltimex Energy Medan diperoleh melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empirik dan mean hipotetik skor skala lingkungan kerja.

Tabel 4.19
Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Lingkungan kerja (X_2)

Data	Variabel Kompensasi	
	Hipotetik	Empirik
Mean	135	164,96
Standar Deviasi	27	11,268

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai mean empirik sebesar 164,96 dengan nilai standard deviasi (SD) = 11,268, sedangkan nilai mean hipotetik adalah $(54 \times 4) + (54 \times 1) / 2 = 135$ dengan nilai standard deviasi = $(54 \times 4) - (54 \times 1) / 6 = 27$. Dengan demikian nilai mean empirik (164,96) lebih tinggi dari nilai mean

hipotetik (135) dan selisihnya melebihi bilangan satu standar deviasi. Hal ini berarti bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki lingkungan kerja perusahaan termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya berdasarkan nilai mean dan standard deviasi hipotetik tersebut di atas, dilakukan pengkategorian lingkungan kerja subjek penelitian sesuai dengan model distribusi normal kedalam 3 kategori berikut :

Tabel 4.20
Kategorisasi Skor Lingkungan kerja (X_2)

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X < 135$	Buruk	0	0,0
$135 \leq X < 162$	Sedang	40	48,2
$X \geq 162$	Baik	43	51,8
Total		83	100,0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.20 diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Kaltimex Energy Medan menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tergolong baik yaitu berjumlah 43 karyawan (51,8%). Selanjutnya sebanyak 40 (48,2%) karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tergolong sedang dan tidak ada karyawan yang menyatakan lingkungan kerja perusahaan buruk.

c. Kinerja karyawan Pada Karyawan PT Kaltimex Energy Medan

Gambaran skor kinerja karyawan PT Kaltimex Energy Medan diperoleh melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empirik dan mean hipotetik skor skala kinerja karyawan.

Tabel 4.21
Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Kinerja Karyawan (Y)

Data	Variabel Kompensasi	
	Hipotetik	Empirik
Mean	120	143,73
Standar Deviasi	24	13,081

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai mean empirik sebesar 143,73 dengan nilai standard deviasi (SD) = 13,081, sedangkan nilai mean hipotetik adalah $(48 \times 4) + (48 \times 1) / 2 = 120$ dengan nilai standard deviasi = $(48 \times 4) - (48 \times 1) / 6 = 24$. Dengan demikian nilai mean empirik (143,73) lebih tinggi dari nilai mean hipotetik (120) tetapi selisihnya tidak melebihi bilangan satu standar deviasi. Hal ini berarti bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya berdasarkan nilai mean dan standard deviasi hipotetik tersebut di atas, dilakukan pengkategorian kinerja karyawan subjek penelitian sesuai dengan model distribusi normal kedalam 3 kategori berikut:

Tabel 4.22
Kategorisasi Skor Kinerja Karyawan (Y)

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
$X < 120$	Rendah	1	1,2
$120 \leq X < 144$	Sedang	49	59,0
$X \geq 144$	Tinggi	33	39,8
Total			

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.22 diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Kaltimex Energy Medan memiliki kinerja yang tergolong sedang yaitu berjumlah 49 karyawan (59,0%). Selebihnya terdapat 33 karyawan (39,8%) memiliki kinerja yang tinggi dan 1 karyawan (1,2%) memiliki kinerja yang rendah.

4.4. Pembahasan

4.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di PT Kaltimex Energy Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang positif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,2% sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain. $r_{xy} = 0,549$ dengan $p = 0,000$; $p < 0,05$). Dibuktikan dengan hasil perhitungan dari variabel kompensasi diperoleh nilai hipotetik sebesar 135 dan nilai empirik sebesar 164,96. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa μ mean hipotetik $<$ mean empirik. Sehingga *Kompensasi* subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan hasil perhitungan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai hipotetik sebesar 120 dan nilai empirik sebesar 143,73.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mean hipotetik $<$ mean empirik subjek penelitian tergolong sedang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi/baik kompensasi yang dimiliki karyawan maka diperkirakan bahwa akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi pada karyawan rendah, maka dapat diperkirakan bahwa kinerja karyawan akan semakin rendah di perusahaan.

Berdasarkan data deskriptif variabel kompensasi diketahui bahwa kompensasi yang dirasakan sebagian besar karyawan di PT Kaltimex Energy Medan tergolong sedang yaitu sebesar 61,4% atau sebanyak 48 karyawan. Selebihnya karyawan berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan

tergolong tinggi sebanyak 38,6% atau 32 karyawan dan tidak ada karyawan yang berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan yang rendah.

Hasil diatas, sejalan dengan penelitian Agustin Pratiwi dan Mudji Kuswinarno (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan bahwa kompensasi finansial langsung (X1), kompensasi finansial tidak langsung (X2) dan kompensasi nonfinansial (X3), mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan Ferina Ferina Sukmawati (2008), mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Anisa Mukholifah (2017), juga menyatakan kompensasi sebagai variabel paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi merupakan faktor pendorong terdepan dalam menimbulkan kinerja karyawan. Karyawan akan menunjukkan performa kerja yang prima melalui kesesuaian dan ketepatan gaji, upah lembur dan tunjangan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa dorongan dari variabel pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Ditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari indikator fasilitas bahwa fasilitas dari alat-alat yang disediakan perusahaan sudah cukup membantu karyawan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan indikator insentif bahwa

karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karena keduanya penunjang atau keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja seseorang tidak terlepas dari pembinaan dan pengembangan karena hal ini sebagai salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi. Menurut Handoko (2008) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Anthony & Govendarajan, 2003). Sistem

kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan. Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara

bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

4.4.2. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Kaltimex Energy Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Kaltimex Energy Medan. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 39,8%. Hasil korelasi yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan sudah memiliki lingkungan kerja yang baik, dan hal tersebut menjadi faktor pendukung kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan pula dengan hasil perhitungan dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai hipotetik sebesar 135 dan nilai empirik sebesar 164.96. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mean hipotetik < mean empirik sehingga lingkungan subjek penelitian tergolong baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Tribudianto dan Amelia Kartini (2015) dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

Berdasarkan data deskriptif variabel lingkungan kerja diketahui sebagian besar karyawan PT Kaltimex Energy Medan menyatakan bahwa lingkungan kerja

perusahaan tergolong baik yaitu berjumlah 43 karyawan (51,8%). Selanjutnya sebanyak 40 (48,2%) karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tergolong sedang dan tidak ada karyawan yang menyatakan lingkungan kerja perusahaan buruk.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayati (2013).

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Norianggono, dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Namun suasana kerja tak selalu berhubungan dengan kondisi kantor atau lingkungan fisik. Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalinkan hubungan dengan sesama rekan kerja dan antara karyawan dengan pimpinan sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Karena setiap alur pekerjaan di PT. Kaltimex Energy Medan tidak bisa diandalkan pada satu orang saja. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Membangun baik dengan rekan kerja juga akan membangun suasana kerja menjadi nyaman. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya ataupun karyawan dengan pimpinannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang berada dilingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun kelompok karyawan di dalam melakukan aktivitasnya (Sedarmayanti, 2013)

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan dalam setiap organisasi akan dapat meningkatkan gairah kerja yang akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan kegiatan didalam organisasi akan berjalan lancar. Dalam hal ini, besarnya aktivitas dalam organisasi akan dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja. Bila lingkungan kerja di dalam organisasi itu baik, maka para karyawan akan cenderung bekerja lebih baik pula. Sehingga berbagai aktivitas dalam organisasi yang akan dikerjakan dan akan dapat dilaksanakan dengan baik.

4.4.3. Hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis analisis korelasi berganda didapatkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Nilai korelasi berganda sebesar 0,654 membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Hubungan yang positif membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan pada perusahaan. Nilai *R Square* sebesar 0,427 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaltimex Energy

Medan adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maringka (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini mengartikan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut merasa perlu dan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja serta terlibat langsung atau ikut serta dalam menjaga lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik agar pekerjaan bias mencapai target yang diinginkan dan mendapatkan kompensasi dengan kata lain karyawan terlibat langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Dengan nilai korelasi 0,549 dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 30,2% terhadap kinerja karyawan.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan, dimana nilai korelasi sebesar 0,631 dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan Lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 39,8% kepada kinerja karyawan.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan dengan nilai korelasi sebesar 0,654. Besarnya kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT

Kaltimex Energy Medan adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi pihak Pimpinan Perusahaan

Melihat hubungan yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan, disarankan agar perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan perusahaan, baik lingkungan fisik maupun non fisik serta hubungan anatara pimpinan dengan bawahan ataupun sesama karyawan. Selain itu pimpinan juga harus memperhatikan kompensasi dari semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terutama jika pekerjaan dilaksanakan melebihi jam kantor dan bentuk kompensasi lain yang mendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan hendaknya terus mendukung kebijakan perusahaan, menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta terus meningkatkan kinerjanya di perusahaan, sehingga dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan berupaya untuk memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan aspek lain berhubungan dengan kinerja karyawan seperti aspek motivasi,

kepemimpinan serta dapat menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian untuk mengembangkan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Asjawa Pressindo
- Abdurrahmat Fathoni. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Alex S, Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Aji, Ribudianta dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3 No. 1.*
- Agustin, Pratiwi dan Mudji Kuswinarno. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura*
- Anthony Robert N dan Govindarajan Vijay. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*, terjemahan F. X. Kurniawan Tjakrawala, Buku Satu, Edisi Kesebelas, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi Dan Operatif)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Daft. Richrd L. 2000. *Manajemen Edisi 1.* (Alih Bahasa Agus DharmEdward Tanujaya dan Shuly Tiolina). Jakarta : Salemba Empat
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. ALFABETA.

- Ferina Sukmawati. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan (Indramayu). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2, No. 3, November, Hal. 175 –194
- Gibson, J.L. 2006. *Organizations : Behavior Structure Processes*. New York : McGraw-Hill Irwin
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi. Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta:BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Ig, Wursanto. 2005. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Logahan, Jerry Marcelinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja di PT. Nemanac Rendem. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita*.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi, (alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Husein, Umar. 2004. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R, L & Jackson. 2006. *Human Resources Management, (alih Bahasa Diana Angelica)*, edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary

- Maringka, I. N, dkk. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2
- Meyer, J.P. Allen, N.J and Smith, C.A.1993, Commitmen Organizations and Occupation : Etension and Test of Three-Component Conceptualization. *Jurnal of Applied Psychology*.Vol. 78
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia..
- Pabundu, Tika, 2006. *Budaya Organisasai dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan.1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Robin Steppen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jakarta Penerbit Indeks
- Schuler, dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern. Bandung : Mandar Maju*
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketiga, Bandung :Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh Jakarta: Penerbit Radar Jaya Offset.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Sinar Grafika Offset

- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhayono, Ery Nugrha dan Hendra Permana. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal JITI*. Volume 13 (20), hal 187-200
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujahweni, V, Wiratna. 2014. *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suprihatiningrum, H, & Bodroastuti, T. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta : IKAPI
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung:Alfabeta
- Swasta, DH Sukotjo W. Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Ketiga.Yogyakarta : Liberty
- Triyono Nugroho. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan. <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dankepemimpinan.html>, Diakses tanggal 30 Juni 2019.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Yusuf. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penerlitan Gabungan*. Jakarta : Prenamedia Group



Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai
4. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban baru.

Contoh : Jawaban Semula

STS TS S SS

Diperbaiki

~~STS~~ ~~TS~~ ~~S~~ ~~SS~~

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban salah atau benar** karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
6. Data digunakan untuk kepentingan karya ilmiah.

☺ **Selamat Mengerjakan** ☺

Nama/Inisial :

Usia :

Jabatan :

Skala A : Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan Pemerintah, yakni diatas Upah Minimum Kota				
2.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu				
3.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan				
4.	Gaji yang sama terima telah sesuai dengan besar kecilnya resiko dan tanggung jawab				
5.	Perusahaan memberikan gaji yang sama pada karyawan yang memiliki posisi yang sama.				
6.	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga				
7.	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini				
8.	Gaji yang saya terima belum sesuai dengan ketentuan Pemerintah, masih di bawah Upah Minimum Kota				
9.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya tidak tepat waktu setiap bulan				
10.	Besarnya gaji yang saya terima tidak sebanding dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan				
11.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab				
12.	Perusahaan memberikan gaji yang berbeda kepada karyawan yang memiliki posisi yang sama				
13.	Gaji yang saya terima sudah dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga				
14.	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima saat ini				
16.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
17.	Saya menerima uang lembur jika saya bekerja di luar waktu yang ditentukan				
18.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja				

19.	Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan				
20.	Perusahaan hanya memberikan gaji apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan				
21.	Perusahaan memberikan bonus secara pilih kasih kepada karyawan				
22.	Saya tidak menerima uang lembur jika bekerja di luar waktu yang ditentukan				
23.	Bonus yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi semangat saya dalam berkeja				
24.	Saya tidak merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan				
25.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan jabatannya				
26.	Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan				
27.	Perusahaan membrrikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih				
28.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawan				
29.	Insentif yang diberikan persahaan sangat kecil				
30.	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan				
31.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan tidak sesuai dengan jabatannya				
32.	Perusahaan tidak membrrikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih				
33.	Insentif yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi semantagt karyawan				
34.	Saya tidak puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan				
35.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman				
36.	Perusahaan memberikan sarana tranportasi dalam mendukung pekerjaan				
37.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi				
38.	Saya mendapat fasilitas cuti dari perusahaan				
39.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah				
40.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan fasilitas dan lingkungan kerja kurang nyaman				

41.	Perusahaan tidak memberikan sarana transportasi				
42.	Perusahaan dalam memberikan promosi jabatan yang tidak adil				
43.	Saya tidak mendapat fasilitas cuti dari perusahaan				
44.	Perusahaan tidak memberikan waktu kepada karyawan beribadah pada saat jam kerja				
45.	Saya dan keluarga mendapat fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan				
46.	Perusahaan memberikan asuransi ketenagkerjaan kepada karyawan				
47.	Saya tidak merasa terlindungi ketika sedang bekerja				
48.	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan				
49.	Saya tidak mendapat fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan				
50.	Perusahaan tempat saya bekerja, tidak memberikan uang pensiun setiap bulannya kepada karyawan yang pensiun				
51.	Saya tidak mendapat fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan				
52.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun				
53.	Perusahaan tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang dipecat				
54.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikann pesangon kepada karyawan yang meninggal				
55.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun				
56.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan uang pensiun setiap bulannya kepada karyawan yang pensiun				
57.	Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang yang dipecat				
58.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan pesangon karyawan yang meninggal				
59.	Saya memberika Tunjangan Hari Raya dari perusahaan				
60.	Perusahaan memberikan tunjangan keluarga kepada karyawan				
61.	Perusahaan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya				
62.	Perusahaan tidak memberikan tunjangan keluarga				

Skala B : Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi				
2.	Ruangan kerja saya berantakan				
3.	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi				
4.	Warna ruangan saya membuat saya nyaman bekerja				
5.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja				
6.	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja				
7.	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup				
8.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan				
9.	Warna ruangan saya kusam				
10.	Suhu di ruangan terlalu panas				
11.	Tempat kerja saya selalu bersih				
12.	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap				
13.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman				
14.	Saya tidak pernah menata ruangan kerja saya				
15.	Saya tidak tahan dengan kelembaban di tempat kerja				
16.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya kurang				
17.	Tempat kerja saya ribut				
18.	Tempat kerja saya sering kotor				
19.	Kebersihan toilet di perusahaan ini sudah cukup terawat dengan baik				
20.	Tidak ada pengharum ruangan di tempat kerja saya				
21.	Tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja				;
22.	Saya suka bekerja sama dengan karyawan di perusahaan ini pekerjaan berjalan dengan baik				
23.	Satuan pengamanan di tempat kerja saya kurang respek				
24.	Toilet di perusahaan ini sering kotor dan bau				

25	Kadang timbul getaran dari gedung sebelah kantor				
26	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan				
27	Hubungan antara sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan kadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan				
28	Hubungan antara sesama tidak begitu mempengaruhi saya dalam menjalankan tugas				
29	Saya menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga				
30	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan				
31	Perbedaan pendapat yang terjadi diantara rekan kerja merupakan hal yang biasa dan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan				
32.	Pimpinan saya di perusahaan ini selalu bersikap ramah dan santun pada semua bawahan pegawai				
33.	Saya suka bekerja sama dengan karyawan di perusahaan ini pekerjaan berjalan dengan baik				
34.	Saya memiliki banyak rekan kerja di tempat kerja				
35.	Saya sering makan siang bersama dengan rekan kerja				
36.	Hubungan antara sesama rekan kerja dalam kegiatan diluar lingkungan pekerjaan perlu untuk ditingkatkan agar lebih akrab diantara sesama rekan kerja				
37.	Saya menganggap rekan kerja hanya sebatas hubungan kerja				
38.	Hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan faktor-faktor tertentu				
39.	Saya lebih suka bekerja secara mandiri				
40.	Saya hanya memiliki sedikit rekan kerja di tempat kerja				
41.	Saya lebih sering makan siang sendiri				
42.	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status karyawan				
43.	Pimpinan saya memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh bawahan				
44.	Pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan				
45.	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan di perusahaan ini membantu saya dalam proses				

	bekerja				
46.	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan				
47	Pimpinan saya kurang berbaur dengan karyawan				
48	Pimpinan saya kadang tidak memberikan uraian tugas yang jelas				
49	Pimpinan saya kurang berapresiasi bila ada pegawai yang mampu mencapai target dalam menjalankan tugas				
50	Kurang harmonisnya hubungan pimpinan dengan karyawan di perusahaan ini menyusahkan daya dalam proses bekerja				
51	Pimpinan saya jarang mengajak bawahannya untuk berdiskusi				
52	Fasilitas listrik dalam ruangan perusahaan sudah baik dan memadai				
53	Tersedianya genset yang mendukung pekerjaan				
54	Pimpinan saya di perusahaan ini kurang santun kepada bawahan				
55.	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
56.	Ruangan kerja saya yang disediakan oleh perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan saya				
57.	Daya listrik di perusahaan ini masih kurang memadai				
58.	Genset masih kurang memadai bila terjadi pemadaman listrik				
59.	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah masih kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
60.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
61.	Ruangan kerja saya yang disediakan perusahaan kecil				
62.	Fasilitas yang disediakan perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
63	Adanya fasilitas untuk beristirahat dan Pojok ASI bagi karyawan				
64.	Perusahaan belum menyediakan fasilitas untuk beristirahat dan Pojok ASI bagi karyawan				
65.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
66.	Perusahaan belum memberikan fasilitas mushola				

Skala B : Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	S	S	TS	STS
1.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan telah memenuhi standar kerja yang ditentukan				
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan				
5.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
6.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode masih kurang dibanding dengan karyawan lain				
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak memenuhi standar yang ditentukan				
8.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai harapan perusahaan				
9.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
10.	Saya tidak dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan				
11.	Saya tidak memiliki keahlian untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
12.	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja				
13.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan				
14.	Hasil kerja saya tidak dapat memenuhi standar perusahaan				
15.	Saya kurang teliti mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
16.	Saya memiliki skill/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
17.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja				
18.	Saya tidak memiliki pengetahuan dasar atas pekerjaan				

	yang saya lakukan				
19.	Saya belum memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini				
20.	Saya tidak menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani				
21.	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti				
22.	Saya tidak bersedia melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan				
23.	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini				
24.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standaryang ditetapkan				
25.	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan				
26.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan				
27.	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani				
28.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan				
29.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.				
30.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan				
31.	Saya melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan				
32.	Saya tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan				
33.	Saya tidak membuat perencanaan dalam bekerja				
34.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
35.	Saya tidak mengatur jadwal kerja sesuai dengan target pencapaian perusahaan				
36.	Saya tidak mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan				
37.	Hasil yang saya capai tidak sesuai dengan target perusahaan				
38.	Hasil yang saya capai sudah sesuai dengan rencana dan target perusahaan				
39.	Saya mengatur jadwal kerja dengan baik agar sesuai dengan target perusahaan				
40.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan				
41.	Saya suka menunda pekerjaan				
42.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu				
43.	Saya tidak suka menunda pekerjaan				
44.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				

45.	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan				
46.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan				
47	Saya tiba di tempat kerja selalu terlambat				
48	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu				
49	Kehadiran kerja bagi saya tidak merupakan kewajiban karyawan				
50	Saya jarang sekali absen bekerja				
51	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan				
52	Saya sering absen masuk kerja				
53	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama				
54	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
55.	Saya lebih baik menyelesaikan tugas secara sendiri tanpa berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya				
56.	Sesama rekan kerja saling bekerjasama dan membantu dalam menyelesaikan tugas kantor				
57.	Saya sulit bekerjasama sama dengan karyawan lain karena tidak akrab				
58.	Beberapa rekan kerja bersikap cuek dan enggan membantu dalam urusan pekerjaan				

