



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN C-SPOT ICE CREAM RESTAURAN

Suharjum¹ Amiruddin Husain²

Email :

suharjumspot88@gmail.com

amiruddin.husain@umi.ac.id

^{1,2}Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cspot Ice Cream Restaurant di Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Karena polulasi yang sedikit, maka teknik sampling adalah metode sensus. Data dianalisis dengan metode regresi berganda melalui program SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi variabel berada pada taraf yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,871. Artinya bahwa 87,1% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 55,9%, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan baik industri besar maupun skala usaha restaurant ice cream. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan industri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Tabel 1. Kehadiran Karyawan

Bulan	Izin	Sakit	Absen
January	5	2	-
February	7	3	2
March	6	5	3
April	4	2	-
May	7	-	4
June	6	4	3
July	5	6	
August	8	-	4
September	9	5	5
October	5	3	
November	3	-	3
December	8	5	4

Sumber : Hasil olahan data 2018

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa hampir setiap bulan terdapat karyawan yang tidak datang dengan berbagai alasan, baik izin, sakit, maupun absen. Tentu saja kondisi ini perlu diperhatikan secara lebih seksama faktor apa yang menyebabkannya. Dalam hal ini peneliti menetapkan faktor kompensasi, lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhinya sesuai uraian di atas. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka disusunlah judul dari penelitian ini: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hasil kerja dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan indikator dari Simamora (2007) yang meliputi: Insentif, Bayaran tertanggung, Program perlindungan, Bayaran diluar jam kerja, dan Fasilitas.

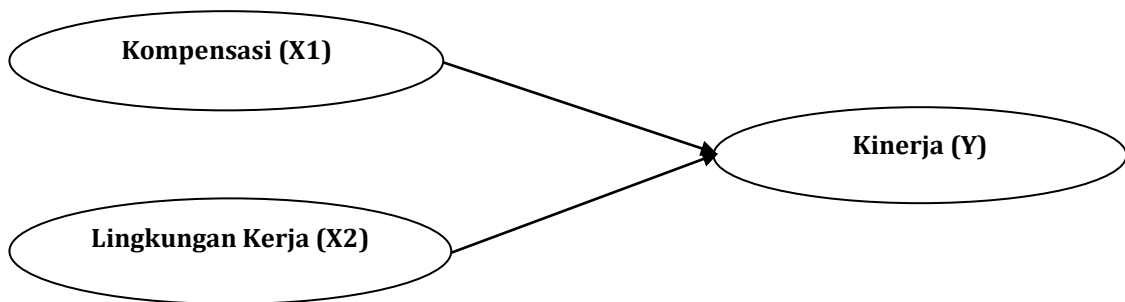
Variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator dari Nitisemito (2001), yang meliputi: Kebersihan, Penerangan atau cahaya, Suara, Tata ruang, Udara, dan Tata warna

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat karyawan, serta produktivitas baik secara positif maupun negative.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cspot Ice Cream Restoran di Makassar.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cspot Ice Cream Restoran di Makassar.



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan C-Spot Ice Cream Restoran di Makassar dan aktif dalam bekerja hingga tahun 2017-2018. jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Sampel jenuh (sensus) adalah teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi secara keseluruhan mengingat jumlah populasi yang kecil, yaitu sebanyak 32 orang.

Dalam penelitian ini menguji beberapa tahap, yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik terdiri dari normalitas data, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi persamaan regresi, uji statistik t, dan uji statistik F. Seluruh Variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan skala likert lima point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu kuesioner yang disebarikan kepada karyawan Cspot Ice Cream Restoran di Makassar dan aktif dalam bekerja hingga tahun 2017-2018.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik

Correlations				
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.897**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.897**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.912**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Patokan	Nilai (r_{xy})	Keterangan
Y (Kinerja karyawan)	Y1	0,3	0.806	Valid
	Y2		0.784	Valid
	Y3		0.825	Valid
	Y4		0.813	Valid
	Y5		0.819	Valid
	Y6		0.778	Valid
X1 (Faktor Kompensasi)	X1.1	0,3	0.700	Valid
	X1.2		0.813	Valid
	X1.3		0.792	Valid
	X1.4		0.849	Valid
	X1.5		0.815	Valid
X2 (Faktor Lingkungan kerja)	X2.1	0,3	0.729	Valid
	X2.2		0.752	Valid
	X2.3		0.734	Valid
	X2.4		0.799	Valid
	X2.5		0.772	Valid
	X2.6		0.598	Valid

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi	0,848	Reliabel
Lingkungan kerja	0,824	Reliabel
Kinerja karyawan	0,888	Reliabel

**Tabel 5.. Hasil Uji Normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja_Karyawan	
N	32	32	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4875	3.5102	3.4378
	Std. Deviation	.76020	.64381	.74598
Most Extreme Differences	Absolute	.128	.128	.185
	Positive	.072	.098	.128
	Negative	-.128	-.128	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z	.725	.723	1.045	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.669	.673	.225	

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	(Constant)		
	Kompensasi	.195	5.124
	Lingkungan Kerja	.195	5.124

a. Dependent Variable: Kepuasan

Hasil uji yang telah dilakukan, seperti tampak pada tabel diatas diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel (lebih kecil) < 10, dan nilai toleransinya (lebih besar) > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau hubungan yang

terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Analisis uji autokorelasi ini menggunakan output SPSS pada tabel 18 "Model Summary". Dari tabel tersebut didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,979. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara dU dan (4-dU), yakni : $1,5736 \leq 1,979 \leq 2,4264$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Kompensasi	Lingkungan Kerja	Absres
Kompensasi	Correlation		1.000	.885**	.389*
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.	.000	.281
	N		32	32	32
Spearman's rho	Correlation	Lingkungan Kerja	.885**	1.000	.413*
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.000	.	.219
	N		32	32	32
Absres	Correlation		.389*	.413*	1.000
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.281	.219	.
	N		32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil korelasi *rank spearman rho* antara X_1 dengan U_t adalah 0,281, korelasi *rank spearman* antara X_2 dengan U_t adalah 0,227, korelasi *rank spearman* antara X_3 dengan U_t adalah 0,219. Jika nilai signifikansi (α) yang ditentukan adalah 5%, maka masalah heteroskedastisitas dapat dikatakan tidak terjadi karena semua nilai korelasi *rank spearman rho* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian analisis regresi berganda dapat dilanjutkan karena tidak terdapat masalah heteroskedastisitas atau telah memenuhi asumsi uji regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi yang dicari adalah variabel bebas yaitu faktor kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Dan persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2008:283)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien determinasi
- X_1 = *Kompensasi*
- X_2 = *Lingkungan kerja*
- e = Error

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.937 ^a	.878	.870	.26895	.878	104.742	2	29	.000	1.979

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

a) **Koefisien korelasi**

Angka R sebesar 0,937 menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi/hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel *dependent* kinerja karyawan dengan variabel bebas faktor kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama/simultan.

b) **Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi kontribusi pengaruh variabel bebas (faktor kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Angka *R Square* atau Koefisien Determinasi adalah 0,878. Artinya bahwa 0,878 atau 87,8% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, yaitu kompensasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100-87,8= 12,2) atau 12,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak disertakan dalam model.

c) **Std Error of the estimate**

Standard Error of the estimate adalah standar tingkat kesalahan prediksi menggambarkan tingkat ketepatan prediksi regresi, dimana semakin kecil angkanya semakin baik prediksinya. Pada analisis penelitian ini diperoleh nilainya 0,26895 yang jauh lebih kecil dari satu berarti tingkat ketepatan prediksi analisis penelitian ini sangat tinggi atau sangat baik prediksinya.

d) **Persamaan Regresi**

Tabel 9 Hasil Analisis Persamaan Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.170	.270		.629	.534
	Kompensasi	.466	.144	.475	3.241	.003
	Lingkungan Kerja	.564	.170	.487	3.323	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tingkat signifikansi dari uji ANOVA atau F-Test, diperoleh F-hitung 14,742 dengan tingkat signifikansi 0.000 karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil daripada 0,05 dan nilai F tabel adalah 3,33 (df1/N1 pembilang: k-1 =3-1=2 dan df2/N2 penyebut: n-k =32-3=29) lebih kecil dari F hitung. Dengan melihat uji F baik itu membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}, maupun berpedoman pada nilai signifikansi diperoleh hasil yang sama pula atau hasil yang konsisten. Maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro roti. Berdasarkan hasil pengujian ini, maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X1), dan lingkungan kerja(X2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima pada tingkat keyakinan 95 persen.

Uji signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk variabel kompensasi Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,241 lebih besar dari t_{tabel} . 2,7564 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi), dan probabilitas diperoleh $0,003 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk variabel lingkungan kerja Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,323 lebih besar dari t_{tabel} . 2,7564 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi), dan probabilitas diperoleh $0,003 < 0,05$ yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka pembahasan adalah Hipotesis pertama **(H1)** Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena secara statistik nilai probabilitas $p = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($0,000 < 0,05$), hal ini memberikan makna bahwa secara statistik Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant. Koefisien regresi sebesar 0,937 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dari Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant Artinya semakin bagus Kompensasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant akan semakin baik pula. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 87,1%. Kemudian Hipotesis 2 **(H2)** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant. Karena nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,323 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α (0,05) sehingga H_0 ditolak. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,283. Artinya semakin baik Lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant akan semakin baik pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki dampak positif. Bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dan semakin bagus dan kondusif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant. Sebaliknya semakin rendah kompensasi dan semakin buruk lingkungan kerja, maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant. Koefisien determinasi menerangkan bahwa 87,1% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Ditemukan pula bahwa masih ada 12,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dua variabel yang diteliti dan Diantara dua variabel Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kompensasi yang diterima sangat diharapkan karyawan, namun yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan besaran kontribusi 55,9%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut: Karyawan Perlu meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan variabel yang mempengaruhinya seperti: kompensasi terutama pemberian insentif yang mendorong karyawan lebih giat bekerja, kelebihan jam kerja dinilai sebagai lembur dengan bayaran yang memuaskan, memberi bayaran diluar gaji apabila bekerja melebihi target, memberi fasilitas (kendaraan, rumah, dll.) dari perusahaan tempat kerja, Lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi serta sirkulasi udara yang harus sesuai agar pertukaran udara yang terjadi dapat membuat karyawan nyaman. Penerangan atau

cahaya di tempat kerja diupayakan mencukupi sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik. Ruang kerja dijaga agar tidak bising sehingga karyawan dapat bekerja optimal dan Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan serupa tetapi dengan Objek atau variabel penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan, yang pada akhirnya dapat memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cspot Ice Cream Restaurant

REFERENSI

- Andi Ulfa Nur Permatasari. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Tesis Tidak diterbitkan. –Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rhineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2
- Fahrian M A N, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami dkk. 2012. Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang) oleh: Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, Fahrian M A N. Tesis Tidak diterbitkan. -- Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S.. 2001. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/teori-motivasi-maslow-mcclelland.html>.