
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI QIP PT. GSI CIANJUR

Suharyanto¹, Ery Nugraha² dan Hendra Permana³

Abstract: The role of human resource management is continuously improved to enhance the performance of employees. PT GSI, as one of Indonesian company producing shoe products to meet demand from all around the world, needs employees with high performance. On the other side, the employees need reasonable compensation and safe work environments. This research is conducted to investigate the relationships and the effects of the compensation and work environment variables on the job performance. Using causal descriptive research method, samples of 77 units are randomly taken from 328 labors at the Quality Inspection Production Divison. The questionnaire comprising eighteen questions is applied to explore the employee minds and perceptions on the relationships and effects of the compensation and work environment variables toward the job performance variable. The result of this research shows that compensation (X_1) and work environment (X_2) variables simultaneously effect to the job performance variable (Y). The linier regression equation constructed is represented by $Y = 4,375 - 0,181X_1 + 0,382X_2$.

Keywords: *compensation, work environment, job performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri di wilayah Kabupaten Cianjur pada sekitar tahun 2000 cukup pesat, dengan ditandai munculnya berbagai perusahaan baik berskala lokal, nasional dan internasional. Di antara sekian banyak perusahaan di Cianjur yang mengerjakan produksi atas pesanan pemilik merk di luar negeri adalah PT. Glostar Indonesia (GSI). PT GSI merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ritel olahraga, khususnya sepatu. Perusahaan ini mempekerjakan 18.000 pegawai, baik karyawan tetap ataupun karyawan kontrak. PT GSI menjalin kerja sama dengan menjadi pemasok produk bagi beberapa perusahaan sepatu terkenal berkelas dunia, seperti Nike, Adidas, Reebok, Asics, New Balance, Puma, Converse, Merrell, Salomon, dan Timberland. Produk-produk ini diekspor ke Amerika, Kanada, Eropa dan sebagian kecil ke wilayah Asia.

Mengingat perusahaan membuat produk yang akan dipasarkan dengan merk dagang yang terkenal mendunia, maka pihak pembeli meminta perusahaan selalu menjaga kualitas produknya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh pembeli. Hal ini untuk menjaga kepercayaan konsumen dengan produk yang sesuai

¹ Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Suryakencana Cianjur
Jl. Pasirgede Raya, Cianjur – Jawa Barat - 43216
e-mail: yanto_sy2008@yahoo.com

² Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Suryakencana Cianjur
Jl. Pasirgede Raya, Cianjur – Jawa Barat - 43216

³ Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Suryakencana Cianjur
Jl. Pasirgede Raya, Cianjur – Jawa Barat - 43216

Naskah diterima: 2 Mei 2014, direvisi: 23 Des 2014, disetujui: 15 Jan 2015

dengan kualitas merk dagang mereka. Perusahaan ini adalah perusahaan ritel olahraga yang melibatkan banyak sumber daya manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia di Divisi *Quality Inspection Production* (QIP). Divisi ini menjadi penentu kelayakan produk yang dihasilkan (mutu produk sesuai) untuk dipasok kepada pembeli. Oleh karena itu, divisi QIP diharuskan memenuhi standar yang diinginkan oleh buyer, baik dari segi kualitas, kuantitas, dan desain. Selama ini perusahaan menerapkan sistem manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia agar kinerjanya baik. Hasil penilaian kinerja seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Kinerja karyawan Divisi *QIP* tahun 2010-2012

Tahun	2010	2011	2012
Rata-rata kinerja karyawan	2.9	2.75	2.71

Sumber: data dari PT GSI (2013)

Data tersebut menggabungkan telah semua komponen penilaian dari segi pencapaian target produksi dan perilaku. Kecenderungan penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh masih adanya tuntutan karyawan terhadap kompensasi yang belum dipenuhi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan menetapkan standar besaran kompensasi yang diterima, belum sesuai dengan beban dan tanggungjawab pekerjaan, kinerja serta berazaskan rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan ketentuan pemerintah. Perusahaan selalu melakukan penyesuaian nilai kompensasi setiap tahun. Perusahaan mengikuti peraturan pemerintah tentang upah minimum kabupaten/kota Sukabumi, misalnya tahun 2011 sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) nomor 003/GSI-2/EXT/V/2011 yaitu sebesar Rp 1.200.000,00. Karyawan divisi QIP mendapatkan gaji pokok sebesar Rp 1.200.000,00 tanpa mendapatkan tunjangan makan, jabatan maupun tunjangan lainnya.

Meskipun mendapat gaji sama dengan UMR, para karyawan masih mengharapkan tunjangan yang selama ini belum mereka dapatkan. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang menjadi beban pikiran bagi karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan divisi tersebut. Selain itu penurunan kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya sesuai target. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik menuntut penambahan tenaga dan waktu kerja yang lebih lama serta menyebabkan sistem kerja yang kurang efisien.

Kompensasi Kerja

Menurut Milkovich dan Newnan (2005:6) kompensasi mengacu kepada semua bentuk penghasilan, berupa uang, layanan berwujud dan manfaat yang karyawan peroleh sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwanto dan Priansa 2011: 220).

Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky, 2006: 10). Sedangkan Dessler (1997: 421) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran atau penghargaan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja, terdiri dari dua komponen utama. Komponen tersebut adalah pembayaran berupa uang langsung (*direct financial payments*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, serta bentuk pembayaran tidak langsung (*indirect payments*) dalam bentuk manfaat keuangan (*financial benefit*), misalnya asuransi yang dibayar oleh pengusaha dan liburan.

Ruky (2006:10) meringkas pendapat beberapa pakar bahwa kompensasi dibagi dalam dua kelompok:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*), adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. terdiri dari: upah/gaji pokok; tunjangan tunai sebagai tambahan upah/gaji yang diterima setiap bulan/minggu; tunjangan hari raya keagamaan; bonus yang dikaitkan/tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan; insentif sebagai penghargaan prestasi termasuk komisi tenaga penjualan.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan, didasarkan atas kebijakan pimpinan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari: fasilitas atau kemudahan seperti transportasi dan kesehatan, upah/gaji yang tetap diterima oleh karyawan selama cuti; bantuan dan santunan musibah; bantuan biaya pendidikan; iuran jamsostek yang dibayar perusahaan; iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan; dan premi asuransi jiwa.

Suwanto dan Priansa (2011: 224) mengemukakan bahwa tujuan sistem kompensasi meliputi:

1. Menghargai prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. Menjamin keadilan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
3. Mempertahankan pegawai. Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah bekerja.
4. Memperoleh pegawai yang bermutu. Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
5. Pengendalian biaya. Sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, akibat dari seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
6. Memenuhi peraturan. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Sistem penggajian dapat menterjemahkan strategi ke dalam praktek untuk mencapai tujuan dasar perusahaan, meliputi efisiensi, keadilan (*fairness*) dan memenuhi ketentuan pemerintah dan hukum. Efisiensi dinyatakan sebagai

peningkatan kinerja, perbaikan kualitas, memuaskan konsumen dan pemangku kepentingan serta pengendalian biaya (Milkovich dan Newnan, 2005: 15).

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dinilai dalam penilaian jabatan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Faktor-faktor diri, sosial keorganisasian, fisik pekerjaan secara bersama-sama berinteraksi satu dengan lainnya dalam mempengaruhi keberhasilan kerja (Sutalaksana, 2006:68). Khusus lingkungan kerja yang kurang baik dampak yang ditimbulkannya akan terlihat dalam jangka waktu cukup lama. Selain itu juga menuntut tenaga dan waktu kerja yang lebih lama dan tidak mendukung sistem kerja yang efektif dan efisien (Sutalaksana, 2006: 91). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya beberapa faktor sebagai berikut (Sutalaksana, 2006: 90):

1. Suhu udara. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh. Tichauer telah menyelidiki pengaruh suhu terhadap produktivitas pekerja penenunan kapas
2. Kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.
3. Sirkulasi udara. Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. 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, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
4. Pencahayaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.
5. Suara bising. Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis. Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan. Bau-bauan (gas berbau) di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi orang pada saat bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi.
8. Warna. Warna tempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, juga mempengaruhi secara psikologis pekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kinerja individu setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011: 11). Faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu, meliputi: kemampuan dan ketrampilan kerja; motivasi dan etos kerja. Dengan kata lain merupakan faktor individu yang mendukung seseorang dalam bekerja.
2. Dukungan organisasi, meliputi bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Termasuk dalam kondisi kerja adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Dan termasuk dalam syarat kerja adalah sistem penggajian, jaminan sosial, perlindungan hak-hak pekerja dan hubungan industrial. Dengan kata lain merupakan faktor yang harus diberikan/disediakan oleh organisasi dalam mendukung kinerja seseorang.
3. Dukungan Manajemen, meliputi kemampuan manajerial pimpinan dalam memimpin, mengkoordinasikan kegiatan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini: data primer berupa pendapat responden tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan

data sekunder berupa data perusahaan dan data kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data adalah:

- Wawancara, yaitu dengan mewawancarai responden secara langsung.
- Observasi, yaitu melakukan pengamatan tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
- Kuesioner, yaitu memberikan angket atau daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Divisi QIP. Menurut Sugiyono (2009:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan simple random sampling. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin, besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \dots (1)$$

dimana;

n = Banyaknya Sampel

N = Banyaknya Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Operasionalisasi Variabel

Skala pengukuran pada tiap pertanyaan berupa skala ordinal. Dan untuk operasionalisasinya digunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau sosial (Riduwan, 2011:20). Skala Likert relatif lebih mudah dibuat dan dimengerti, sehingga berguna untuk survey melalui surat. Teknik ini juga cukup tepat diandalkan akan memberikan informasi tentang sikap-sikap perorangan. (Sugiyono, 2009). Setiap pertanyaan kuesioner diberi alternatif jawaban yang bernilai antara 1-5 (Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak setuju, Sangat tidak setuju). Variabel yang digunakan ditunjukkan pada tabel 2.

Pengujian Validitas Data

Pengolahan data pertama dilakukan dengan analisis korelasi untuk menguji validitas instrument penelitian. Korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product moment*. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya lebih dari r_{tabel} ke atas maka faktor tersebut merupakan contrast dan disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Rumus korelasi *Pearson product moment* adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad \dots (2)$$

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Pada penelitian ini digunakan pengujian *internal consistency*, yaitu dengan perhitungan koefisien alfa Cronbach dengan rumus:

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \dots (3)$$

dimana:

K = rerata kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = rerata kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(X_t^2)}{n^2} \dots (4)$$

$$S_t^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \dots (5)$$

dimana:

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah kuadrat subyek

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Item	VARIABEL KOMPENSASI	Skala
1	Jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
2	Perusahaan memberikan upah lembur per-jam apabila saya melakukan lembur	Ordinal
3	Perusahaan memberikan insentif secara berkala, selain gaji tetap bulanan	Ordinal
4	Perusahaan memberikan tunj. kesehatan dan hari raya yang cukup selain gaji bulanan	Ordinal
5	Kompensasi total (gaji, insentif, tunjangan-tunjangan) yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun	Ordinal
6	Kompensasi total (gaji, insentif, tunjangan-tunjangan) yang saya terima sangat bermanfaat dlm memenuhi kebutuhan saya dan keluarga	Ordinal
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA		
7	Penerangan lampu dalam ruangan memadai	Ordinal
8	Kebersihan di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja	Ordinal
9	Peralatan kerja yang tersedia di tempat kerja lengkap dan memadai	Ordinal
10	Adanya jaminan keamanan lingkungan yg diberikan perusahaan	Ordinal
11	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan baik	Ordinal
12	Hubungan antar sesama karyawan cukup baik	Ordinal
VARIABEL KINERJA		
13	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya selalu mampu diselesaikan (sesuai target)	Ordinal
14	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	Ordinal
15	Saya mampu bekerja sama dg semua karyawan (atasan, rekan kerja dan bawahan)	Ordinal
16	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	Ordinal
17	Saya dapat mempertanggungjawabkan penyelesaian tugas yang diberikan	Ordinal
18	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu (sesuai jadwal/shift kerja)	Ordinal

Metode *Successive Interval*

Metode *successive interval* adalah salah satu cara untuk mengkonversi data berskala ordinal menjadi berskala interval, agar data yang diperoleh data diolah secara kuantitatif. Nilai skala (NS) hasil konversi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(density\ at\ lower\ limit - density\ at\ upper\ limit)}{(area\ below\ upper\ limit - area\ below\ lower\ limit)} \dots (6)$$

Analisis Pengaruh Antar Variabel

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier yang dirumuskan dengan bentuk sebagai berikut :

$$Y = \lambda_{11}X_1 + \lambda_{12}X_2 + e \quad \dots (7)$$

dimana:

- Y = variabel kinerja karyawan
 $\lambda_{11}, \lambda_{12}$ = koefisien parameter variabel eskogen
 X_1 = variabel kompensasi
 X_2 = variabel lingkungan kerja
 e = error sampling

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji signifikansi variabel eksogen (X_i) terhadap variabel endogen (Y) secara bersama-sama maupun parsial dilakukan dengan uji statistik F (F -test) dan uji statistik t (t -test).
 - a. Uji t statistik (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable eksogen secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable endogen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut:

H_0 : Variabel kompensasi, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_a : Variabel kompensasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 - Tingkat signifikansi, yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$).
 - Menentukan t_{tabel} , distribusi t, dimana $\alpha =5\%$ dengan derajat kebebasan (df)
 $df = n - k - 1$
 - Kriteria pengujian, H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - b. Uji F statistik (uji simultan)

Uji F untuk menguji tingkat signifikan koefisien variabel independen (eksogen) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (endogen). Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut:

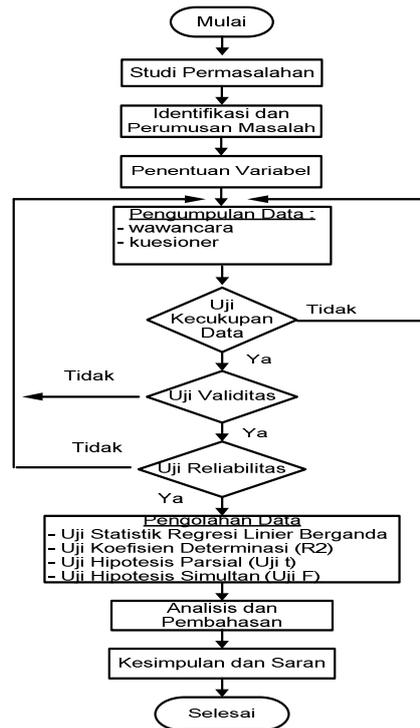
H_0 : Variabel kompensasi, lingkungan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_a : Variabel kompensasi, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
 - Tingkat signifikan, yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$)
 - Menentukan F_{hitung} berdasarkan output program SPSS 18.
 - Menentukan F_{tabel} .
 - Kriteria pengujian: H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Untuk menguji dominasi variabel eksogen (X_1, X_2) terhadap variabel endogen (Y) dilakukan dngan koefisien beta *standart*.
3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determnasi mengukur kemampuan model menerangkan variasi variabel endogen.

Bagan Alir Pemecahan Masalah

Bagan alir dari pemecahan masalah di atas seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Langkah Pemecahan Masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Kuesioner

Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi *Quality Inspection Production* (QIP) sebanyak 328 orang. Besarnya sampel dihitung menggunakan rumus Slovin seperti pada persamaan (1). Dengan tingkat kelonggaran penelitian sebesar 10%, maka diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{328}{1 + 328(0.1)^2} = 76,6 = 77 \text{ (pembulatan)}$$

Deskripsi Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 responden, secara *simple random sampling*. Semua kuesioner yang disebar kepada responden kembali dan terisi dengan baik, dengan rincian seperti pada tabel 3 sampai dengan tabel 6.

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
<i>Roving</i> (Pengawas)	20	26%
<i>Forelady</i> (Kepala Regu)	17	22%
<i>Tollgate</i> (Operator)	40	52%
Jumlah	77	100%

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
20 – 24 tahun	40	52%
≥ 25 tahun	37	48%
Jumlah	77	100%

Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SLTP	24	31%
SLTA	53	69%
Jumlah	77	100%

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan jumlah tanggungan

Jumlah Tanggungan	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada	25	32%
< 3	47	61%
≥ 3	5	6%
Jumlah	77	100%

Sumber, Data Primer yang diolah, 2013

Uji Validitas

Pengujian validitas data dimaksudkan untuk melihat sejauh mana tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji korelasi *Pearson product moment* dimana setiap jawaban responden diuji dengan korelasi *Pearson product moment*, pada persamaan (2).

$$r_1 = \frac{77.(12464)-(221*4265)}{\sqrt{\{(77*68)-(221)^2\}.\{(77*24075)-(4265)^2\}}} = 0,893$$

Kemudian angka korelasi dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r tabel *Pearson product moment*. Tabel ini dapat dilihat dengan cara melihat tabel $n = 77$ untuk taraf signifikansi 5 %. Karena $n = 77$ tidak terdapat pada tabel. Untuk mendapat angka kritis (r_{tabel}) pada $n = 77$, dilakukan perhitungan ekstrapolasi maka diperoleh r_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0.2242. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,893	0,2242	Valid
2	0,928	0,2242	Valid
3	0,882	0,2242	Valid
4	0,887	0,2242	Valid
5	0,830	0,2242	Valid
6	0,853	0,2242	Valid
7	0,935	0,2242	Valid
8	0,863	0,2242	Valid
9	0,899	0,2242	Valid
10	0,865	0,2242	Valid
11	0,861	0,2242	Valid
12	0,942	0,2242	Valid
13	0,889	0,2242	Valid
14	0,904	0,2242	Valid
15	0,876	0,2242	Valid
16	0,822	0,2242	Valid
17	0,863	0,2242	Valid
18	0,807	0,2242	Valid

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan metode *Alpha Cronbach*. Nilai koefisien α ini dengan menggunakan SPSS-18 for Windows diperoleh alpha 0,770 (tingkat keandalan

yang tinggi). Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 8. Karena: $\alpha_{hitung} = 0,770$ dan $\alpha_{standar} = 0,783$, sehingga $\alpha_{hitung} < \alpha_{standar}$, maka alat ukur yang digunakan sudah reliabel.

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,770	0,783	18

Transformasi Data Skala Ordinal ke Interval

Untuk transformasi data skala ordinal ke skala interval digunakan *method of succesive interval*. Hasil transformasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Transformasi data variabel X_i

Col	Category	Freq	Proporsi	Cumulatif	Density	z	scale
1	1	3	0,039	0,039	0,084	-1,763	-2,165
	2	21	0,273	0,312	0,354	-0,491	-0,987
	3	37	0,481	0,792	0,286	0,814	0,140
	4	15	0,195	0,987	0,033	2,227	1,299
	5	1	0,013	1,000	0,000		2,575

Nilai Interval

Untuk frekuensi yang paling kecil harus memiliki nilai 1, caranya yaitu dengan menambahkan nilai rata-rata interval.

- Untuk kategori 1 = $-2,153 + 3,153 = 1$
- Untuk kategori 2 = $-1,154 + 3,153 = 1,999$
- Untuk kategori 3 = $-0,154 + 3,153 = 2,999$
- Untuk kategori 4 = $1,234 + 3,153 = 4,387$
- Untuk kategori 5 = $0,041 + 3,153 = 3,194$

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data yang diolah dengan bantuan program *SPSS version 18.0 for windows*, diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil analisa regresi berganda

Model		Coefficients				
		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,375	2,599		5,532	0,000
	X_1	-0,181	0,191	-0,142	-0,945	0,348
	X_2	0,382	0,149	0,385	2,557	0,013

Sumber : Data diolah SPSS 18.0, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4,375 - 0,181X_1 + 0,382X_2$$

- Konstanta = 4,375, artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,375.
- X_1 (variabel kompensasi) = -0,181, artinya setiap kenaikan variabel bebas X_1 (kompensasi) satu satuan, akan mengakibatkan penurunan variabel endogen Y (kinerja karyawan) sebesar -0,181 satuan.

- X_2 (variabel lingkungan kerja) = 0,382, setiap kenaikan variabel eksogen X_2 (lingkungan kerja) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,382 satuan.

Hasil Perhitungan Korelasi

Perhitungan korelasi antara variabel kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), diperlihatkan pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil perhitungan korelasi

Correlations					
		X_1	X_2	X_3	
X_1	Pearson Correlation	0,678	0,678	0,115	
	Sig. (1 – tailed)		0,000	0,320	
	<i>N</i>	77	77	77	
X_2	Pearson Correlation	0,678	0,678	0,289	
	Sig. (1 – tailed)	0,000		0,011	
	<i>N</i>	77	77	77	
Y	Pearson Correlation	0,115	0,289	1	
	Sig. (1 – tailed)	0,320	0,011		
	<i>N</i>	77	77	77	

Sumber : Data diolah SPSS 18.0, 2013

Berdasarkan tabel 11, korelasi antara variabel X_1 dan X_2 sebesar 0,678.

Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *R square* seperti diperlihatkan pada tabel 12.

Tabel 12. Koefisien determinasi

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df</i> ₁	<i>df</i> ₂	Sig. <i>F Change</i>
1	0,309	0,589	0,071	59457	0,589	3,849	2	74	0,026

Sumber: data diolah SPSS 18.0, 2013

Berdasarkan tabel 12, nilai *R square* sebesar 0,589 yang artinya variabel X_1 (kompensasi), X_2 (lingkungan kerja) mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,9%, sehingga nilai *e* adalah 0,411. Artinya jumlah varians yang tidak dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sebesar 41,1%.

Uji *t* (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS 18 for windows* maka didapat hasil uji *t* (parsial), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil uji *t* (uji parsial)

Coefficients						
Model	Unstandardised Coefficients			Standardised Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	2,398	0,440		5,451	0,000
	X_1	-0,193	0,194	-0,149	-0,994	0,323
	X_2	0,393	0,151	0,390	2,594	0,011

Uji hipotesis untuk variabel kompensasi (X_1)

Uji hipotesis untuk variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah:

- Menentukan t_{hitung} , berdasarkan tabel 13, maka t_{hitung} variabel kompensasi:

$$t_{hitung} = \frac{B_i}{SE_i} = \frac{-0,193}{0,194} = -0,994$$

- Menentukan t_{tabel} , dicari pada $\alpha = 5\%$ dan $(df)=n-k-1=77-2-1=74$, diperoleh nilai t berdasarkan tabel sebesar $t_{(0,05;74)} = 1,993$.
- Kriteria pengujian

Nilai $t_{hitung} = -0,994$ dan nilai $t_{tabel} = 1,993$, sehingga $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan menyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jadi berdasarkan perbandingan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja (X_2)

Uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah:

- Dengan uji t , dari tabel t_{hitung} untuk variabel kondisi kerja sebesar:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE_i} = \frac{0,393}{0,151} = 2,594$$

- Menentukan t_{tabel} , t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan $(df)= n-k-1=77-2-1 = 74$, sehingga diperoleh nilai t berdasarkan tabel sebesar $t_{(0,05;74)}=1,993$.
- Kriteria pengujian

Nilai $t_{hitung} = 2,594$ dan nilai $t_{tabel} = 1,993$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel eksogen dari kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung menggunakan *Software SPSS 18 for windows* seperti terlihat pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil perhitungan Anova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,762	2	1,381	3,906	0,024
	Residual	26,160	74	0,354		
	Total	28,921	76			

- Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F anova, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar $0,024 < 5\%$ ($0,05$)
- Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $F_{hitung} = 3,906$ dan $F_{tabel} = 3,120$.
- Perbandingan antara F_{tabel} dan F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Persamaan regresi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT GSI adalah: $Y = 4,375 - 0,181X_1 + 0,382X_2$
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t , diperoleh perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dan dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-0,994 < 1,993$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t , perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,594 > 1,993$. Jika dilihat koefisien regresi variabel lingkungan sebesar $+0,382$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasannya, saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan perlu meningkatkan variabel yang telah diteliti, ini terbukti bahwa kedua variabel (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Untuk langkah selanjutnya pihak perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Chaisunah; dan Muttaqiyatun, A. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan: Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. *Jurnal Manajemen Bisnis Fokus*. Vol 1 (2), hal. 120 – 134.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall Intl.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, ed.revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R.L.; dan Jackson, J.H. 2004. *Human Resource Management*. 10th ed. Singapore: Cengage Learning
- Milkovich, G.T.; and Newnan, J.M. 2005. *Compensation*. 8th ed. New York: McGraw Hill
- Riduwan, 2006. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, A,S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutalaksana, I.Z.; Anggawisastra, R.; dan Tjakraatmadja, J.H. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB.
- Suwatno; dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.