

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN S<sup>2</sup> SEMARANG

Dyah Palupiningtyas<sup>1</sup>, Aurilia Triani Aryaningtyas<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Restoran Sisingamangaraja Sites Semarang dengan tujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 75 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen maupun karyawan. Data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji hipotesis dan sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi  $R^2$  square sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik

**Kata kunci :** Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

This research was conducted at the Sisingamangaraja Sites Restaurant Semarang with the aim is to analyze and explain the effects of compensation and work environment on employee performance. The research data were obtained through questionnaires. The sample used in the research were 75 respondents. The result is expected to provide useful management and the employee. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, test hypothesis and yet previously tested the validity and reliability test. The regression analysis showed that the effects of compensation and work environment on employee performance. Then the test result of multiple regression analysis showed a significant F value with correlation value of determination  $R^2$  are 0,383 square. This suggest that to improve employee performance there is a need for compensation and a good work environment

Keywords: Compensation, Work Environment and Employee Performance.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan menjadi perhatian di Restoran Sisingamangaraja Sites (S<sup>2</sup>). Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari gaji karyawan yang belum mencapai UMR, kecemburuan antara karyawan lama yang mendapatkan gaji lebih banyak dan tunjangan lebih banyak.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di Restoran Sisingamangaraja Sites (S<sup>2</sup>). Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan 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 terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Selain masalah kompensasi dan lingkungan kerja, ternyata terdapat factor lain yang menyebabkan turunnya kinerja, faktor itu antanya adalah disiplin kerja, dari data

absensi selama tiga bulan terakhir terjadi keterlambatan karyawan sekitar 7%-8%, selain disiplin masalah beban kerja juga menyebabkan turunnya kinerja, para karyawan merasa beban kerja yang ada terlalu besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Dari beberapa faktor penyebab turunnya kinerja tersebut kemudian penulis melakukan *pra-survey* dengan karyawan Sisingamangaraja Sites (S<sup>2</sup>), tujuan dilakukannya *pra-survey* adalah untuk mengetahui dua faktor terbesar yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dari hasil *pra-survey* diketahui 2 faktor utama yang perlu di perhatikan, yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam

Subekhi (2012) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Henry Simamora (2004) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik, yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Hasibuan (2004) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasrkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan

kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Definisi lain datang dari Mangkuprawira dan Hubeis (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket responden (Karyawan S<sup>2</sup> Semarang) yang akan menjawab pertanyaan tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian regresi dan korelasi yang merupakan garis trend dari suatu kegiatan atau variabel yang terdiri dari 2 faktor atau lebih. Korelasi yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (Independen) dalam suatu kegiatan tertentu. Jumlah karyawan di Restoran Sisingamangaraja Sites (S<sup>2</sup>) Semarang adalah 75 orang yang sebagian besar karyawan kontrak atau staff, dan sebagian kecil lainnya adalah *trainee*, yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Tertera bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 3,672 dengan signifikansi sebesar 0.000. Dengan membandingkan signifikansi variabel dengan kompensasi signifikansi 5% atau 0.05 maka signifikansi t hitung (0.00) < sig 5% (0.05). Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti hipotesis “ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” benar adanya.

#### **Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel lingkungan kerja, t hitungnya adalah 1,739 dengan signifikansi sebesar 0.086. Dengan melihat signifikansi variabel lingkungan kerja, sig t hitung (0.086) < sig 5% (0.05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis “ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” benar adanya.

### **Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji SPSS didapatkan nilai  $F_{hitung} = 23,938$  sedangkan nilai  $F_{tabel} (\alpha = 0,05, df \text{ pembilang} = k = 2, df \text{ penyebut} = n-k-1 = 75 - 2 - 1 = 72)$  adalah 3.12

$$F_{hitung} > F_{tabel}, \text{ angka signifikansi} = 0,000 < \alpha = 0,05$$

Dengan kriteria di atas maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S<sup>2</sup> Semarang.

### **Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel Kompensasi merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai beta untuk variabel kompensasi adalah (0.425) lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja (0.151). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lingkungan kerja. Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Restoran S<sup>2</sup> Semarang, sehingga hipotesis yang pertama diterima.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S<sup>2</sup> Semarang, sehingga hipotesis yang kedua diterima.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran S<sup>2</sup> Semarang, sehingga hipotesis yang ketiga diterima.
- d. Variabel kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di Restoran S<sup>2</sup> Semarang dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja

### **Saran**

Pada penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu memperhatikan kedua variabel tersebut.

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya manajemen bisa mempertimbangkan kompensasi karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kompensasi, maka yang perlu mendapat perhatian manajemen adalah dari sisi bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan, dimana responden yang kurang setuju mencapai 31 orang (Tabel 4.6), sebaiknya manajemen lebih memperhatikan tentang bonus yang diperoleh karyawan pada saat lembur agar karyawan merasa lebih semangat untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu manajemen perlu menjaga dan meningkatkan sarana dan prasarana dari dimensi lingkungan fisik serta kondisi yang kondusif dari dimensi lingkungan kerja non fisik agar kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang dan memiliki motivasi yang tinggi. Selain itu manajemen harus mengembangkan *attitude* yang positif karena merupakan kunci untuk

menyenangkan dan membuat kenyamanan pada lingkungan kerja. Bekerja bersama untuk tujuan besar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

- c. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu manajemen sebaiknya bisa mempertahankan dan memperbaiki kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, karena dengan membaiknya kinerja karyawan maka tamu yang datang ke restoran tentu berpotensi untuk kembali lagi, karena mempertahankan tamu lebih sulit dibanding mencari tamu baru seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis restoran saat ini

### DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, B. dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI, 1(1)*, 63-74. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudana & Supartha. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant
- Supranto, J. (1998). *Teknik Sampling: Untuk Survey & Eksperimen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Jurnal Visi Manajemen**

**Vol.8, No.2 Mei 2022**

e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 109-117

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. P. Media Group.