

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A.A Gede Kresnayana Pramana¹

I Nyoman Sudharma²

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: kresnayanapramana@gmail.com / telp: +6283117788955

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja ialah suatu yang dianggap penting bagi lembaga. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi pastinya akan mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan dari lembaga itu sendiri akan mudah tercapai. Untuk itu lembaga hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tiga variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Variabel tersebut diteliti untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran dengan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya. Selain itu variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan terlihat dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai tertinggi.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja

ABSTRACT

Performance is a very important thing for the institution. Employees who have a high performance must be able to work optimally so that the objectives of the institution itself will be easily achieved. For that institutions should consider the factors that may affect the performance of employees. In this research to determine the three variables that can affect the performance of the employee, the variable compensation, physical work environment, and work discipline. The variables studied to determine the effect of simultaneous or partially on the employee's performance on the LPD Jimbaran Village People with multiple linear regression analysis as an analytical technique. Besides the physical working environment variable is a variable that dominant influence on employee performance seen from the Standardized Beta Coefficients with the highest value.

Keywords: Employee performance, compensation, physical work environment, work discipline

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi / lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya. Sehingga disini organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

LPD Desa Adat Jimbaran merupakan salah satu alat kebijakan strategis untuk menjangkau kelompok masyarakat pedesaan, yang diharapkan mampu menjadi salah satu motor penggerak pembangunan dipedesaan, sekaligus sebagai dari upaya pelestarian adat dan budaya dengan kontribusi sektor perekonomian. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga, disini LPD Desa Adat Jimbaran harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja.

Semua organisasi pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya. Lewa dan Subowo (2005) menyatakan melalui kinerja SDM yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat

digapai. Untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Martoyo (2000:115) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek-aspek ekonomi, kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Muljani (2002) menyatakan bahwa, pemberian kompensasi dari perusahaan harus adil dan tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan pegawai

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Menurut Nitisemito (2006:108) untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Sutrisno (2009:118) juga mengungkapkan

bahwa yang mengindikasikan lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri

Selain kompensasi dan lingkungan kerja fisik faktor yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siwantara(2009) disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Melihat dari latar belakang yang sudah diuraikan dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut.

- 1) Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran ?

- 2) Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran ?
- 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran ?

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.
- H2a: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran
- H2b: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.
- H2c: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif disini digunakan untuk meneliti pengaruh antara dua variabel atau lebih. LPD Desa Adat Jimbaran Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung yang berlokasi di jalan Uluwatu I No. 26 merupakan lokasi dalam penelitian ini. Responden pada penelitian ini yaitu berjumlah 59 orang yang merupakan seluruh karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang di dapat dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden, dan juga data skunder yaitu sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, jumlah karyawan, jumlah keluhan nasabah, jumlah kompensasi, dan absensi karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan metode sensus dalam metode penentuan sampelnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta pengaruh dominan variabel terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian instrumen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,30

Hasil dari uji instrumen realibilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliable.

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisi Regresis Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompensasi	0,702	0,176	0,353	4,000	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,472	0,115	0,364	4,113	0,000
Disiplin Kerja	0,496	0,142	0,326	3,495	0,001
Constanta	= 0,467				
R	= 0,824				
R Square	= 0,680				
Adjusted R Square	= 0,662				
F _{hitung}	= 38,872				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data Diolah 2013

Pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,467 + 0,353 X_1 + 0,364 X_2 + 0,326 X_3$$

Hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel kompensasi (X_1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,353, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

- 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,364, yang berarti jika lingkungan kerja fisik dalam perusahaan itu baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,326, yang berarti jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kesalahan kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan akan berkurang sehingga berdampak pada peningkatan kerja.

3) Uji regresi simultan (F-test)

Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung}=38,872 > F_{tabel}=2,76$ maka H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran dengan Nilai *R square* yang didapat yaitu sebesar 0,680 yang berarti sebesar 68 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sedangkan sisanya 32 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

4) Uji regresi parsial (T-test)

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sukmawati (2006) menyatakan pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Hal

tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yensy (2010) dan Mahmud (2011) yang sama-sama menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung}=4,000 > t_{tabel}=1,67$ maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kristiawan dan Suprayitno (2009) dan Wahyuni (2005) dimana penelitian mereka sama-sama menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,113 > t_{tabel} = 1,67$ maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi pastinya akan berdampak pada peningkatan

kinerjanya. Dari pernyataan tersebut dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwantara (2009) dan Amran (2009) yang sama menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masing-masing objek penelitian. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,495 > t_{tabel} = 1,67$ maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

5) Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Dari ketiga variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja) yang memengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu 0,364.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

- 2) Variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

Saran

Lembaga harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas kerja bagi karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran, karena lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disini lembaga hendaknya lebih memperhatikan kebersihan ruang kerja para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

LPD Desa Adat Jimbaran harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Dimana pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Sehingga disini lembaga hendaknya lebih memperhatikan pemberian bonus yang setimpal dengan keuntungan yang didapat lembaga, agar karyawan tersebut merasa pemberian kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang dilaksanakannya.

Lembaga sebaiknya memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalah yang dapat di

lakukan oleh karyawan bisa berkurang. Sehingga disini lembaga hendaknya dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, hal itu dapat mempengaruhi/ memotivasi karyawan lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, sehingga kesalahan maupun pelanggaran yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang.

REFERENSI

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. 4(2): h:2397-2413
- Kristiawan, Dody., Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 3(2): h:115-121.
- Lewa, Eka Idham Iip., Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*. 2(5): h:129-140.
- Mahmun, M Thoha. 2011. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2(3): h:1-12
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE .
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(2): h:108-122.
- Nitisemito A.S. 2000, *Manajemen Personalia(MSDM)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- Nurchayyo, Anton. 2011. Analisis Variabel-Variabel Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2): h:1972-1982
- Parlinda, Vera., M. Wahyuddin. 2001. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 3(6): h:1-16
- Siwantara, I wayan. 2009. Pengaruh Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Ragam*. 9(2): h:224-241

- Sukmawati, Ferina. 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*. 2(3): h:175-194.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wahyuni. 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen*. 15(3): h:6-12.
- Yensy, Nurul Astuty. 2010. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurna Kependidikan Triadik*. 13(1): h:33-42