

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN HRD PT. PROSAM PLANO SURABAYA**

Rony Nurcahya Supriyadi¹
Email: ronycahya17@gmail.com

Slamet Riyadi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya. Pengumpulan data sebanyak 42 responden menggunakan data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data berupa Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian ini diperoleh berdasarkan Uji Validitas dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$. Seluruh pertanyaan pada kuisioner dinyatakan valid. Untuk uji Reliabilitas dari semua variabel diperoleh nilai cronbach alpha $> 0,5$ maka dikatakan reliabel. untuk uji hipotesis berdasarkan uji t, uji F, dan adjusted R^2 . Berdasarkan hasil uji parsial Berpengaruh nilai masing-masing variabel yang telah di uji yang di nilai dari t hitung $> t$ tabel, begitu juga hasil parsial secara simultan nilai F hitung $> F$ tabel karyawan Departemen HRD PT. Prosam Plano Surabaya dipengaruhi oleh variabel selain Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, work motivation, and compensation on employee performance at the HRD Department of PT Prosam Plano Surabaya. Collecting data as many as 42 respondents using primary data used in this study, namely data analysis in the form of Multiple Linear Regression. The results of this study were obtained based on the Validity Test which was declared valid because $R_{count} > R_{table}$. All questions on the questionnaire were declared valid. For the reliability test of all variables, the Cronbach alpha value > 0.5 is said to be reliable. to test the hypothesis based on the t test, F test, and adjusted R^2 . Based on the partial test results, the value of each variable that has been tested is based on the value of t count $> t$ table, as well as partial results simultaneously the value of F count $> F$ table of employees of the HRD Department of PT. Prosam Plano Surabaya is influenced by variables other than Work Environment, Work Motivation, and Compensation.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Work Environment; and Work Motivation.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. seperti sumber daya manusia yang terdapat dalam kinerja karyawan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan sebagai penggerak organisasi dalam sumber daya manusia agar lebih meningkatkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Manajemen dalam perusahaan sendiri terbentuk lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang dapat di ambil pada perusahaan departemen HRD PT. Prosam Plano Surabaya yaitu penurunan kinerja karyawan dengan adanya karyawan tidak masuk tanpa keterangan berturut – turut bisa diberi surat teguran dan jika tetap berkelanjutan bisa di beri surat peringatan, mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian pada karyawan lain akan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaan di karenakan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

Dalam sumber daya manusia di perusahaan oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dalam kinerja karyawan agar terciptanya kerja yang baik dan organisasi dalam perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya.

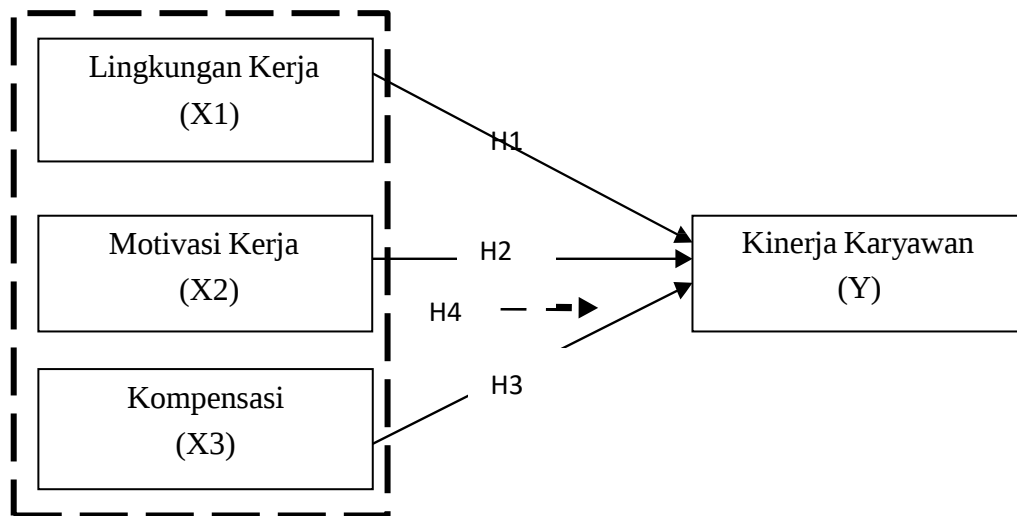
II. KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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

Menurut Harbani, (2010:93). Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemajuan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti, (2017:263). “Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu” selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Mangkunegara, (2017:9). menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Keterangan :

—————> : Parsial
 - - - - -> : Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya.
- H3 : Diduga Kompesasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya.
- H4: Diduga lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Departemen HRD PT Prosam Plano.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang di gunakan yaitu penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah seluruh karyawan Departemen HRD PT Prosam Plano Surabaya yang berjumlah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 42 orang yang merupakan karyawan tetap karena diukur dari kinerja karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. menjelaskan bahwa: sampel jenuh (sensus), lama bekerja karyawan serta pengalaman kerja yang dimiliki Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini guna berjumlah 42 karyawan tetap.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X1.1	0.3044	0.544	Valid
X1.2	0.3044	0.768	Valid
X1.3	0.3044	0.695	Valid
X1.4	0.3044	0.677	Valid
X1.5	0.3044	0.808	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X2.1	0.3044	0.846	Valid
X2.2	0.3044	0.732	Valid
X2.3	0.3044	0.572	Valid
X2.4	0.3044	0.866	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X3.1	0.3044	0.411	Valid
X3.2	0.3044	0.758	Valid
X3.3	0.3044	0.664	Valid
X3.4	0.3044	0.707	Valid
X3.5	0.3044	0.771	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Y1	0.3044	0.827	Valid
Y2	0.3044	0.705	Valid
Y3	0.3044	0.486	Valid
Y4	0.3044	0.856	Valid

Berdasarkan hasil olahan uji validitas, seluruh instrument yang digunakan dalam keseluruhan pernyataan penelitian ini memiliki r hitung lebih besar dari pada r table. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument dalam penelitian ini valid.

Tabel 5. Hasil Olahan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
X1	0.945	0.6	Reliabel
X2	0.943	0.6	Reliabel
X3	0.954	0.6	Reliabel
Y	0.950	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's alpha, apabila nilai dari cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel dalam kuisisioner penelitian yang dilakukan dinyatakan reliabel.

Dalam uji normalitas ini menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test. Dimana hasil dari olahan uji normalitas menggunakan 1 sample-KS dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Serta uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat multikolinearitas antar variabel dengan menggunakan ketentuan Variance Inflation Factor (VIF) atau tolerance ($1/VIF$), ketika nilai $VIF > 10$ dan tolerance < 0.1 maka terjadi multikolinearitas.

Dari hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan nilai VIF lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,829, motivasi (X2) sebesar 2,594 kompensasi (X3) sebesar 2.265 dimana hasil tersebut kurang dari 10 kemudian dari keseluruhan tolerance > 0.1 sehingga disimpulkan semua variabel terbebas dari multikolinearitas.

Dalam uji heterokedastisitas ini menggunakan uji glesjer dimana ketentuannya ketika nilai probabilitasnya < 0.05 maka terdapat heterokedastisitas.

Uji parsial (uji T) 1.68195 dengan tingkat signifikan sebesar 0,670 lebih kecil dari (0.05) hal ini sejalan dengan teori.

Uji simultan (uji F) Dari tabel tersebut kriteria pengambilan keputusan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, diperoleh nilai F-hitung 49.798 lebih besar dari F-tabel sebesar 2.84 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa secara simultan

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen HRD PT. Prosam Plano.

Implikasi berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat di kemukakan bahwa dalam

penelitian memberikan kesempatan baik bagi karyawan dan memberikan tujuan yang benar.

Saran Bagi Perusahaan Sesuai hasil penelitian yang dilaksanakan, maka disarankan kepada PT. Prosam Plano Surabaya.(1) lingkungan kerja di perusahaan sudah tertera dengan baik, namun perlu diperhatikan dalam pengaturan ruang yang tenang dari ketidak nyamanan karena mendapat nilai rendah dari karyawan. Agar dapat lebih meminimalkan setiap ruang kerja yang nyaman untuk karyawan yang berada pada satu ruangan. (2) motivasi kerja di perusahaan sudah baik, namun perlu diperhatikan dalam hal kemajuan Agar lebih maksimal seharusnya atasan memberikan dorongan kepada karyawan dengan cara mengarahkan karyawan dan mencipta kerja yang menyenangkan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.(3) Kompensasi di perusahaan perlu di tingkatkan. namun perlu di perhatikan dalam pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan. karena mendapatkan nilai yang rendah. Agar lebih maksimal seharusnya perusahaan memberikan bonus secara adil. Kepada karyawan yang bekerja lembur agar berbanding lurus.

Keterbatasan penelitian Proses penelitian terkendala susahny melakukan penelitian langsung ke lapangan karena pandemi covid 19 dan susahny berinteraksi terhadap karyawan PT Prosam Plano sebagai responden. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu.s.p 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit PT Bumi Aksara.
- Lasmaya, S. M. (2016) 'Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), pp. 25– 43.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. 2009. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: 2019.
- Hasibuan, m.s.p (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit PT Bumi Aksara.