

Analisis Kompensasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Multindo Auto Finance Jawa Timur Di Area XV

Nadia Pita Sari, Imam Baehaki

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, environment and work discipline on employee performance. Employee performance that is needed by every company to make a company grow efficiently.

Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 44 employees of PT Multindo Auto Finance East Java in Area XV. Data analysis in this study uses SPSS version 20. The results of the analysis show: (1) That compensation has a significant effect on employee performance, (2) the environment has a significant effect on employee performance. Work Discipline has a significant effect on employee performance. (4) Compensation, environment, and work discipline together have a significant effect on employee performance. (5) The most dominant compensation variables that affect employee performance.

Keywords: Compensation, Environment, Discipline, Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Suatu perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, maka perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu baik. Dalam hal ini SDM yang bermutu yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam hal pencapaian produktivitas dipeningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan dapat memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumberdaya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai/karyawan bekerja secara produktif.

Industri saat ini yang berkembang pada lingkungan organisasi dapat berubah cepat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. SDM dituntut untuk memberikan keunggulan yang kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari berbagai aspek penguasaan pengetahuan,

keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai performa kinerja yang optimal sesuai apa yang diinginkan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain.

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa: "Compensation is what employee receive inexchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation Kompensasi ialah." Apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa upah perjam, atau gaji secara berkala, biasanya departemen sumber daya manusia yang mengatur kompensasi karyawan ini.

Sedangkan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy,2014) .

Definisi Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasa jasa mereka kepada organisasi (Panggabean,2016).

Sedangkan kompensasi ialah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja mereka

(Sikula,2012) yang dikutip oleh (Mangkunegara,2013).

Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora,2013),.

Kompensasi adalah: “ segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”(Sedarmayanti,2011).

Kompensasi adalah:“ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan”(Husein Umar,2013).

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak,2013).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana,2014). Sedangkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayati,2011).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ahmad Tohardi dikutip dari Nitisemito,2012).

Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sdm yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013). Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono,2013).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Siagian,2011).

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV dan menggunakan 44 responden.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner/angket untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multidno Auto Finance di Area XV.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS 20,00 For windows.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian validitas variabel kompensasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV perhitungan validitas angket menggunakan program SPSS menunjukkan semua angket variabel tersebut Valid. Karena nilai yang terdapat di angket tersebut hasilnya nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$.

Selanjutnya pada pengujian reabilitas menunjukkan hasil nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh dalam perhitungan butir lembar soal angket jumlahnya lebih besar dari 0,600. Maka seluruh item angket dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument angket untuk mencari data dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya peneliti menganalisis uji normalitas pada semua angket variabel tersebut dan menunjukkan hasil penelitian ini berdasarkan *Normal P-Plot* dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan normal dan layak dipakai karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selanjutnya penelitian ini menganalisis uji linieritas yang menunjukkan hasil pada variabel kompensasi ini Sig. Deviation From Linearity sebesar 0,869. Karena nilai Sig.0,869 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Dan selanjutnya untuk variabel lingkungan menunjukkan hasil Sig. Deviation From Linearity sebesar 0,523. Karena nilai Sig.0,523 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel lingkungan dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan hasil Sig. Deviation From Linearity sebesar 0,241. Karena nilai Sig.0,241

> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang diterima, artinya terdapat hubungan linier variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menguji heteroskedastisitas yang menunjukkan hasil pada *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan lolos uji heteroskedastisitas.

Pengujian selanjutnya menganalisis dengan menggunakan uji multikolinieritas ini menunjukkan hasil menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian selanjutnya peneliti menganalisis menggunakan uji parsial (uji t) menghasilkan hasil pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,032) > t_{tabel} (1,681)$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV. Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,980) > t_{tabel} (1,681)$ dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV. Menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,024) > t_{tabel} (1,681)$ dan tingkat signifikansi $0,04 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga

berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV.

Selanjutnya penelitian selanjutnya menggunakan uji secara simultan (uji f) yang menunjukkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 12,937. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya menganalisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang paling dominan variabel kompensasi diperoleh sebesar 197.448. Hal ini berarti 19.74% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 82,26% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya menganalisis persamaan regresi linier berganda menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV.
2. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV.
4. Kompensasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV.
5. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Multindo Auto Finance Jawa Timur di Area XV. Hal ini bermakna, jika kompensasi karyawan yang didapat sesuai dengan harapan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
 Mondy, R. Wayne. (2014). Human Resource Management (Thirteenth Edition). England: Pearson Education.
 Panggabean, Mutiara. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Resisi Jakarta: Ghalia Indonesia.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.766	7.416		4.148	.000		
X1	.288	.071	.456	4.032	.000	.992	1.008
X2	.259	.065	.450	3.980	.000	.992	1.008
X3	.175	.058	.341	3.024	.004	.997	1.003

a. Dependent Variable: Y

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rineka Cipta.
 Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Augustinus Simanjuntak, 2013, Jurnal Manajemen Bisnis : Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2