
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA DIVISI LABORATORIUM PT. WINGS SURYA

M Harianto¹, M Anang Firmansyah², Rina Maretasari³
Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

PT. Wings Surya pays attention to the work environment and compensation to improve employee performance. This study examines the influence of the work environment (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) in the laboratory division of PT. Wings Surya. This study aims to determine the effect of the work environment and compensation on employee performance. This study uses a descriptive quantitative approach. Data collection methods used were distributing questionnaires and recording documents. Data analysis in this study uses multiple linear regression analysis which is processed using a computer with the SPSS 20 for Windows program. Based on the results of research testing can be drawn two conclusions that Work environment (X1) and compensation (X2) affect simultaneously (simultaneously) on employee performance in the laboratory division of PT. Wings Surya (Y) because the Fcount value is $51,548 > F_{table} 3,172$. Among the work environment (X1) and compensation (X2) the more dominant variable significantly influences the employee's performance on the laboratory division of PT. Wings Surya is Compensation (X2) because the regression coefficient is biggest that is 0,481 .. Researcher suggest to Human Resources Department PT. Wings Surya pays attention to the work environment and compensation. In order for employees of laboratory division of PT. Solar Wings can improve their performance.

Keywords : Performance, Work Environment and Compensation

Correspondence to : muhammadharianto@gmail.com, anang.firmansyah@fe.um-surabaya.ac.id, rina.maretasari@fe.um-surabaya.ac.id

ABSTRAK

PT. Wings Surya memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi laboratorium PT. Wings Surya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS 20 for Windows. Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat ditarik dua kesimpulan yaitu Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya (Y) karena nilai Fhitung $51,548 > F_{tabel} 3,172$. Diantara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) variabel yang

lebih dominan secara signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya adalah Kompensasi (X2) karena koefisien regresinya paling besar yaitu 0,481.. Peneliti menyarankan kepada bagian Human Resources Departement PT. Wings Surya memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi. Agar karyawan divisi laboratorium PT. Wings Surya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci : Kinerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi
Korespondensi : muhammadhariant@gmail.com, anang.firmansyah@fe.um-surabaya.ac.id, rina.maretasari@fe.um-surabaya.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1984). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan karena dapat membantu perusahaan/ organisasi dalam mencapai tujuan. Jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha dan akan mengakibatkan karyawan tidak puas atas balas jasa yang diterimanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan PT. Wings Surya yang bergerak dalam memproduksi aneka kebutuhan konsumen khususnya dalam bentuk deterjen harus mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain yang hasil produksinya sejenis. Persaingan sebagai pendorong perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Manajemen perusahaan diharapkan untuk meninjau kembali usahanya supaya dapat mengikuti perkembangan di sektor usaha ini sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat memuaskan konsumen. Manajemen perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya”.

Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Sunyoto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan memengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

b. Jenis Lingkungan Kerja:

Sedarmayanti dalam Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi (NitiseMITO, 1984), yaitu: hubungan kerja, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Sunyoto (2015) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sedangkan Kasmir (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk [interaksi sosial](#), status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kasmir (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis kompensasi terbagi menjadi dua macam yaitu:

1. Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang di berikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa: gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

1. Kompensasi bukan keuangan
Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari: tunjangan kesehatan, tunjangan anak/ istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan kelangkaan, tunjangan kemahalan, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya.

c. Tujuan Kompensasi

Handoko dalam Sunyoto (2015) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:

- a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b. Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing.

Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkatkan kepuasan.

2. Bagi perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kebijakan Kompensasi

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ada enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu: faktor pemerintah, peraturan bersama antar perusahaan dengan pegawai, tandart dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

c. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut: kompensasi, jenis karier, dan citra karyawan laboratorium PT. Wings Surya (Y)?

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian terdahulu dan model analisis yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya (Y).
2. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Wings Surya berlokasi di jalan raya Driyorejo km. 22,9 kecamatan Driyorejo kabupaten Gresik Jawa Timur Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dari jawaban responden yang selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda, analisis reliabilitas, dan

validitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian sebanyak 125 karyawan dan besar sampelnya sebesar 56 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *propotionate random sampling*. Data penelitian ini diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui kuisioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen perusahaan dan penelitian terdahulu.

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Menguji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Riduwan (2007) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi

antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

(Riduwan (2007:109-110))

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

X_i = jumlah skor item

Y_i = jumlah skor total

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{(Riduwan (2007))}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid , sebaliknya : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

b. Menguji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data yang digunakan. Uji

reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha Cronbach. Menurut Riduwan (2007)

Rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

k = jumlah item

Standarisasi reliabilitas berdasarkan kaidah reliabilitas Guilfor. Berikut adalah tabel reliabilitas Guilfor :

Koefisien	Kriteria
<0,2	Tidak Reliabel
0,2 – 0,39	Kurang Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup Reliabel
0,7 – 0,89	Reliabel
>0,9	Sangat Reliabel

Sumber : Riduwan (2007)

2. Uji Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, uji heteroskedastisitas. dan uji multikolonieritas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data tersebut mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya metode kalmogorov smirnov, dengan menggunakan SPSS 20 (Ghozali, 2013). Pedoman dalam mengambil

keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah:

- a. Jika nilai signifikan (nilai probalitasnya) lebih kecil dari 5% maka distribusinya adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan (nilai probalitasnya) lebih besar dari 5% maka distribusinya adalah normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2013). Mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas $>0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas
2. Nilai probabilitas $<0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur

variabilitas variabel bebas yang terpilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

Jadi dapat disimpulkan bahwa sebelum mengujikan regresi maka harus terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas.

a. Normalitas

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
N	56

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98164982
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,020
Asymp. Sig. (2-tailed)		,250

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi pada residual terstandarisasi model regresi. Nilai signifikansi adalah $0,250 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

b. Multikolinieritas

Coefficients a

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,704	1,421
X ₂	0,704	1,421

Dari tabel tersebut didapatkan nilai tolerance untuk variabel bebasnya $> 0,1$

dan VIF nya < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas dengan metode Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,456	1,398		,326	,745
1 Lingkungan Kerja	-,070	,076	-,144	-,910	,367
Kompensasi	,116	,061	,303	1,913	,061

a. Dependent Variable: ABRES

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Pada Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai signifikansi $0,367 > 0,05$ sehingga X_1 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Pada Variabel Kompensasi (X_2) nilai signifikansi $0,061 > 0,05$ sehingga X_2 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

2. Analisis Regresi

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	1,817	1,955		,930	,357	
	Lingkungan Kerja	,426	,107	,381	3,993	,000	,704
	Kompensasi	,481	,085	,540	5,660	,000	,704

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

3. Analisa Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,660	,648	2,60334

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,813. Hal ini memberikan arti bahwa hubungan antara variable Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat kuat dan bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y). Demikian pula sebaliknya semakin rendah nilai jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai koefisien determinasi 0,660 atau 66,0%. Hal ini memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 66,0% dan sisanya 34,0% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	698,727	2	349,364	51,548	,000 ^b
Residual	359,202	53	6,777		
Total	1057,929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (51,548) > F_{tabel} (3,172)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t (Parsial)

mengetahui apakah variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabelberikut ini:

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel (Y) terikat. Lihat tabel ini:

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1,817	1,955		,930	,357		
1 Lingkungan Kerja	,426	,107	,381	3,993	,000	,704	1,421
Kompensasi	,481	,085	,540	5,660	,000	,704	1,421

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer diolah

Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (2,006)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,660) > t_{tabel} (2,006)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan uji t yang dilakukan pada kedua variable dependen maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kompensasi (X_2). Hal ini terbukti bahwa variable Kompensasi (X_2)

memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,481.

DISKUSI

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya, dapat dilihat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja (Sunyoto, 2015). Kasmir (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja

menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (Uji t) dimana hasil perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,993 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Surjosuseno (2015) hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan manusia yang dapat dikembangkan dan dibina. Perlunya memahami lingkungan kerja dalam perusahaan sebagai suatu hal yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa karyawan akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Prahiawan dan Simbolan (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh sumber daya manusia untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu bervariasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif tidak akan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki keinginan maju dan berkembang bersama perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa seperti kenaikan gaji atau tunjangan lainnya (Kasmir, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hipotesis pada bab II yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,481 dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja yang koefisien regresinya 0,426. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (Uji t) dimana hasil perhitungan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 5,660 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,006 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Bahwa semakin baik kompensasi di dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) juga menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu mengelola kompensasi dengan baik, supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya. Hasil signifikan diperoleh dari uji F (simultan) dengan nilai sebesar F_{hitung} 51,548 lebih besar dari F_{tabel} 3,172 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Untuk itu diperlukan sebuah pengelolaan perusahaan yang baik agar semua tujuan

perusahaan dapat tercapai dengan memuaskan, serta kesejahteraan dari karyawan yang bekerja juga ikut terjamin dan mengalami peningkatan dalam kehidupan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat ditarik dua kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya (Y).
2. Diantara lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) variabel yang lebih dominan secara signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya adalah Kompensasi (X_2).

H. SARAN

Dari hasil penelitian maka diberikan masukan dan saran sebagai berikut:

1. Sebagaimana diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, maka diharapkan pada divisi laboratorium PT. Wings Surya memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja.
2. Agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal, hendaknya terus melakukan perbaikan dan pengawasan terhadap karyawan, untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada divisi laboratorium PT. Wings Surya.
3. Kepada para peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Fatihudin, D. (2012). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi dari Teori ke Praktek*. Surabaya: PPs UMSurabaya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116-135.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Wings_\(perusahaan\)?_e_pi_=7%2CPAGE_ID10%2C1315714556](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Wings_(perusahaan)?_e_pi_=7%2CPAGE_ID10%2C1315714556). (2016, Juli 15). Retrieved Agustus 12, 2016
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, N. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sun Motor Jebres Surakarta. *Naskah Publikasi*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Journal EMBA*, 4(1), 045-055.

- Nitisemito, A. S. (1984). *Manajemen Persoalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. (2009). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Balance*, 14(02).
- Simbolan, N., & Prahiawan, W. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35-41.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pnelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CS Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA*, 3(2), 175-179.
- Taufiq, M., & Hidayat, Z. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97.
- Usman, H., & Akbar, R. S. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37-41.