

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANNA HARITA INDONESIA DI
SAMARINDA**

**Novian Yogatama
12.11.1001.3443.060**

Yogatamanovian@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Ir. H. Juanda No. 80 Samarinda Ulu, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota
Samarinda, Kalimantan Timur**

ABSTRAKSI

NOVIAN YOGATAMA, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Di bawah bimbingan Elfreda Aplonia Lau selaku pembimbing I dan Taghfirul Azhima Yoga selaku pembimbing II.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah 1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. 2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

Dasar teori Sumber Daya Manusia yang berfokus pada kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja. Hipotesis dari penelitian ini adalah 1. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

Sampel yang digunakan sebanyak 108 responden. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode perhitungan slovin. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dari variabel bebas yang diteliti pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda: 1 variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

ABSTRACTION

NOVIAN YOGATAMA, the influence of compensation and work environment on employee performance at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda. Under the guidance of Elfreda Aplonia Lau as mentor I and Taghfirul Azhima Yoga as mentor II.

The formulation of the problem of this research is 1. Does the compensation and work environment significantly affect the performance of employees at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda. 2. Does the compensation significantly affect the performance of employees at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda. 3. Does the work environment significantly affect employee performance at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda.

Basic Theory of Human Resources that focuses on compensation, work environment and performance. Hypothesis of this research is 1. Compensation and work environment have a significant effect on employee performance of PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda. 2. Compensation has a significant effect on the performance of employees of PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda. 3. Work environment has a significant effect on employee performance at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda.

The sample used is 108 respondents. Sample selection method used is slovin calculation method. Analyzer that is used is doubled linear regression analysis.

The results of the independent variables studied at PT. Lanna Harita Indonesia in Samarinda: 1 variable compensation and work environment have a significant effect on employee performance. 2. variable compensation has a significant effect on employee performance. 3. work environment variables significantly affect employee performance.

Keywords: compensation, work environment, and performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Dan karyawan juga memiliki batasan dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga menetapkan peraturan untuk kelancaran produksi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang di miliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan adanya kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai

titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat.

Salah satu faktor penentu lainnya adalah lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kenyamanan tempat kerja secara fisik maupun non fisik (psikis) merupakan harapan bagi karyawan agar mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, hendaknya di usahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Lingkungan kerja baik dan kondusif menjadikan karyawan betah berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan kinerja karyawan juga akan meningkat untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Menurut Handoko (2010:155) kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan

mbingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik karyawan maupun organisasi.

PT. Lanna Harita Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2001 yang berkantor pusat berada di Jakarta, dan memiliki anak perusahaan yang cukup besar berada di Samarinda. Perusahaan ini tentunya membutuhkan peran seorang Humas (*Public relation*) yang aktif dalam melakukan hubungan baik dengan lingkungannya. Tinjauan dan evaluasi dilakukan selanjutnya secara berkala untuk mendapatkan gambaran objektif pelaksanaan dan perbaikannya dari tahun ke tahun.

Sudut pandang manajemen operasional yang salah satunya tenaga kerja PT. Lanna Harita Indonesia dituntut untuk mengelola secara maksimal penggunaan faktor produksi, yang nantinya akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Disamping itu perusahaan juga dituntut untuk ini memelihara dan mempertahankan produktivitas kerja yang produktif.

Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ada sebagai berikut :

a. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh

dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mempertahankan karyawan yang produktif, pihak atasan PT. Lanna Harita Indonesia hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di dalam organisasinya demi kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawannya.

Selain faktor kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan hal ini PT. Lanna Harita Indonesia diharapkan dapat menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, dan, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda ?

b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda ?

- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.
- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda sebagai input dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Peneliti lain, sebagai tambahan referensi dalam penelitian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan .
- Akademisi sebagai tambahan sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2 DASAR TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu (2007:10) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut bangun (2012:5) Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain fungsi – fungsi manajerial dan operasional. Perlu di ingat kembali, dalam buku manajemen sudah di

jelaskan bahwa fungsi–fungsi manajemen perencanaan (*Planning*) ,pengorganisasian(*organizing*),penyusunan staf(*staffing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

2.1.2 Kompensasi

Pengertian Kompensasi menurut Dessler (2009: 125), Kompensasi adalah Setiap imbalan yang di berikan kepada karyawan dan timbul pekerjaannya karyawannya itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda- beda antara satu dengan yang lain, namun kompensasi yang di berikan dalam bentuk uang dan

barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka

Menurut bangun (2012: 254), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja ,fasilitas, dana, alat, bantu,

3. ALAT ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

3.1 Uji Istrument

3.1.1 Uji Validitas

Sugiono (2010:124) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang diukur.

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2.1.4 kinerja

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

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentsukan).

3.1.2 Uji Reliabilitas

Umar (2002;113) Uji realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui Uji Internal *Concistency* dengan menggunakan koefisien realbilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai 0,6 sampai 1,0.

3.1.3 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier

atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda (*multiple regressions*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi criteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Dalam penelitian ini digunakan 4 tahap uji asumsi klasik yaitu :

3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160-165).

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan

untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001). Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *TOLERANCE*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *TOLERANCE* lebih besar 0,1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2001).

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2006:105) Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji gletjser sehingga diperoleh nilai signifikan $<$ dari taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara

variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokoreksi adalah dengan menggunakan uji Durbin Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1). Jika $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$, kesimpulannya pada tata tersebut terdapat autokorelasi
- 2). Jika $d_U < DW < 4 - d_U$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi
- 3). Tidak ada kesimpulan jika : $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengukuran data menggunakan data primer yang berupa hasil pengisian kuisioner oleh responden. Semua jawaban dari kuisioner yang bersifat kualitatif diubah menjadi data kuantitatif dengan member bobot nilai pada semua jawaban dengan menggunakan skala likert 1-5 dengan anggapan jawaban : Sangat tidak setuju (STS) 1, Tidak setuju (TS) 2, Kurang Setuju (KS) 3, Setuju (S) 4, dan Sangat Setuju (SS) 5.

Data yang terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan alat uji statistik parametrik yaitu dengan menggunakan Regresi Berganda, dalam hal ini akan dibantu dengan menggunakan Program SPSS versi 16.00, (*Statistical Product and service solution*).

Regresi linier berganda dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Umar (2003: 307)

Keterangan :

- Y : Variabel kinerja Karyawan
- a : Koefisien regresi (konstanta)
- b_1 : Koefisien regresi kompensasi
- b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja
- X_1 : Variabel kompensasi
- X_2 : Variabel lingkungan kerja
- e : Variabel penganggu

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji f (Serentak)

Uji f digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Sugiono (2008:244) Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai f hitung dan f tabel. Nilai f hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah langkah – langkah dengan menggunakan uji f :

a). Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b.) Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$

selanjutnya hasil hipotesis f hitung dibandingkan dengan f tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

3.4.2 (Uji t Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiono (2008:244) Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari pengolahan data bagian *coefficients*.

a). Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b). Kriteria uji t hitung sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan sebaliknya H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan sebaliknya H_1 ditolak

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $DK = N-2$

4 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan analisis data 108 karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda, persamaan regresi berganda dari variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,639 + 0,223 X_1 + 0,256 X_2$$

Pengaruh masing – masing variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) , dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebagai berikut.

4.1 Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama –

sama dapat dijelaskan oleh uji f (uji simultan) menunjukkan f hitung sebesar 8,757 dengan signifikansi 0,000. Ini artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Serta besaran pengaruhnya nilai R^2 sebesar 14,30% ini berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

4.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Hasil penelitian didukung oleh Handoko (2010 : 155) kompensasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Sudah sewajarnya bila perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing – masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan 1 mengenai upah atau gaji keseluruhan sesuai dengan kinerja. 25,93% responden menyatakan sangat setuju, 39,81% responden yang menyatakan setuju, 25% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 9,26% responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 2 mengenai insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur 17,00% responden menyatakan sangat setuju, 47,22% responden yang menyatakan setuju, 30,55% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 4,63% responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 3 mengenai tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan 26,86% responden menyatakan sangat setuju, 34,25% responden yang menyatakan setuju, 32,40% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 6,49%

responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 4 mengenai perusahaan memperhatikan kebutuhan fasilitas karyawan 27,78% responden menyatakan sangat setuju, 41,67% responden yang menyatakan setuju, 19,44% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 11,11% responden menyatakan tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi masing – masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar, tetapi diikuti dengan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.. Hal ini dibuktikan bahwa hipotesis pada uji t variabel kompensasi (X_1) menunjukkan t hitung sebesar 2,342 dan nilai signifikansi 0,021, serta besaran pengaruhnya dengan nilai *Beta* sebesar 0,213. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Hasil penelitian ini didukung oleh sutrisno (2010: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan ini kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dana, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing – masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan 1 mengenai perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai 30,55% responden menyatakan sangat setuju, 30,55% responden yang menyatakan setuju, 24,08% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 14,82% responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 2 mengenai kondisi udara didalam ruangan 24,08% responden menyatakan sangat setuju, 34,26% responden yang menyatakan setuju, 29,63% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 12,03% responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 3 mengenai penggunaan warna dinding pada ruangan 25% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden yang menyatakan setuju, 30,56% responden menyatakan kurang setuju ,dan

sisanya 11,11% responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 4 mengenai penataan ruang gerak didalam ruangan 15,75% responden menyatakan sangat setuju, 41,67% responden yang menyatakan setuju, 19,44% responden menyatakan kurang setuju ,dan sisanya 23,14% responden menyatakan tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja masing – masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar, tetapi diikuti dengan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini dibuktikan bahwa hipotesis pada uji t variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan t hitung sebesar 3,151 dan nilai signifikansi 0,002, serta besaran pengaruhnya dengan nilai *Beta* sebesar 0,287. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan meningkatkan kontribusi kinerja karyawan.

5 PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

a. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Dengan demikian

hipotesis pertama pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda.

b. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap PT. Lanna harita Indonesia di Samarinda. Dengan demikian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka

dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Dengan demikian hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan meningkatkan kontribusi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran yang mungkin berguna bagi karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kompensasi dan lingkungan kerja yang dinilai positif oleh PT. Lanna Harita Indonesia di

Samarinda antara lain item – item kompensasi dan lingkungan kerja harus positif dan signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua variabel tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda, hal ini dapat menjadikan acuan dalam menciptakan kompensasi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

- b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda harus memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja. Guna kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda dapat meningkatkan kontribusi dalam bekerja.
- c. Disarankan kepada penelitian lebih lanjut dari bidang kajian ilmu yang sama sebaiknya menambah variabel – variabel selain kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta. Erlangga

Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index

Ghozali, Imam 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

_____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hani, Handoko. 2010, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua BPFE UGM Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Husein, Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

Sedarmayanti ,2011. *Tata Kerja dan Produktivitas: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau kaitan antara*

Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan ketiga. Bandung : Mandar Maju

Sugiyono, 2010. Alfabeta *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group