

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA SATUAN PELAYANAN PELABUHAN PENYEBERANGAN TANJUNG UBAN

Fauzi¹, Sundjoto², Sri Rahayu³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email: fauzi.bptdkemenhub@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan dengan mengukur variabel-variabel secara objektif, menguji hubungan antar variabel, serta membuat generalisasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Peneliti mengambil sampel keseluruhan yaitu 72 karyawan. Design penelitian adalah penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis, baik untuk memperkuat maupun menolak teori yang sudah ada. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan kuesioner, observasi langsung dan dokumentasi. Dengan variabel independent: Sistem kompensasi, beban kerja, kondisi lingkungan kerja. Variabel dependent: Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Dengan nilai signifikansi (sig) = $0,040 < 0,1$. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. nilai signifikansi (sig) = $0,000 < 0,1$. Dan dengan nilai signifikansi (sig) = $0,045 < 0,1$ Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban dengan memperbaiki sistem kompensasi dan lingkungan kerja, dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Akurat dalam mengambil keputusan untuk menetapkan karyawan penerima reward dengan lebih efektif dan efisien. Implementasi metode VIKOR diharapkan dapat meningkatkan keakuratan penilaian kinerja, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profit Perusahaan.

Kata kunci : Prestasi Kerja, Sistem Kompensasi, Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan, baik perusahaan maupun institusi. Bias dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu factor yang mempengaruhi kerja

karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi kerja merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai. Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus hingga fasilitas tambahan seperti asuransi kesehatan, program pension atau cuti berbayar. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan perusahaan dan tingkat kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Stress kerja diasosiasikan sebagai hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan, karena suasana dan kondisi tempat kerja secara langsung mempengaruhi kenyamanan, motivasi dan produktivitas insividu.

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, seperti tata ruang yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, serta kebersihan dan keamanan, yang semuanya mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban merupakan salah satu satuan pelayanan yang berada di bawah pengelolaan Balai Pengelola Transportasi Kelas II Kepulauan Riau. Pelabuhan yang khususnya dipergunakan untuk angkutan penyeberangan dengan menggunakan Kapal Ro-Ro. Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan dalam tingkat prestasi kerja karyawan diantaranya masih rendahnya kinerja karyawan, terbukti dengan adanya karyawan yang belum mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan atasannya. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang diakibatkan karena beberapa keryawan masih merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Ada pula kesehatan karywan yang tidak optimal selama bekerja dikarenakan pencahayaan yang kurang dan ventilasi udara yang kurang mencukupi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data disajikan dalam

bentuk angka. Menurut Arikunto (2006:12), pendekatan kuantitatif melibatkan penggunaan angka pada berbagai tahap penelitian, mulai dari pengumpulan data, analisis hingga penyajian hasil. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur variabel -variabel secara objektif, menguji hubungan antarvariabel, serta membuat generalisasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Kelebihan pendekatan ini adalah dapat memberikan hasil yang objektif dan terukur, memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis, mempermudah pengambilan kesimpulan yang dapat digeneralisasi dan data yang diperoleh dapat dianalisis dengan teknik statistik yang beragam.

Jenis Data: Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Penulis mengambil data secara langsung di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban yang meliputi data karyawan, data penilaian kinerja karyawan, data rekap gaji karyawan data jobdesk karyawan, data lingkungan ergonomis perusahaan dan hasil kuesioner karyawan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau di luar dari objek penelitian yaitu Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan studi literatur maupun referensi yang berhubungan dengan pengaruh sistem kompensasi, beban kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban sebanyak 72 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban yang Pelabuhan Roro ASDP Tanjung Uban, Tj. Uban Kota, Bintan Utara, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau 2915 yang berjumlah 72 karyawan di seluruh divisi.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner atau angket adalah alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang dirancang berdasarkan variabel-variabel penelitian dan diberikan kepada responden, data yang diperoleh disajikan dalam bentuk table frekuensi, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengukur besarnya variabel -variabel yang diteliti. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang disediakan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) 5 poin, Setuju (S) 4 poin, Kurang Setuju (KS) 3 poin, Tidak Setuju (TS) 2 poin, Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin. Teknik Pengamatan dengan Observasi yaitu penulis melakukan observasi secara langsung terhadap

kelangsungan system kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Untuk itu, peneliti melakukan observasi untuk mengamati secara langsung perilaku karyawan untuk menilai prestasinya. Selain itu, peneliti juga dapat mengamati data sekunder tentang catatan-catatan output atau indikator-indikator capaian kinerja karyawan lainnya. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life historis), biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

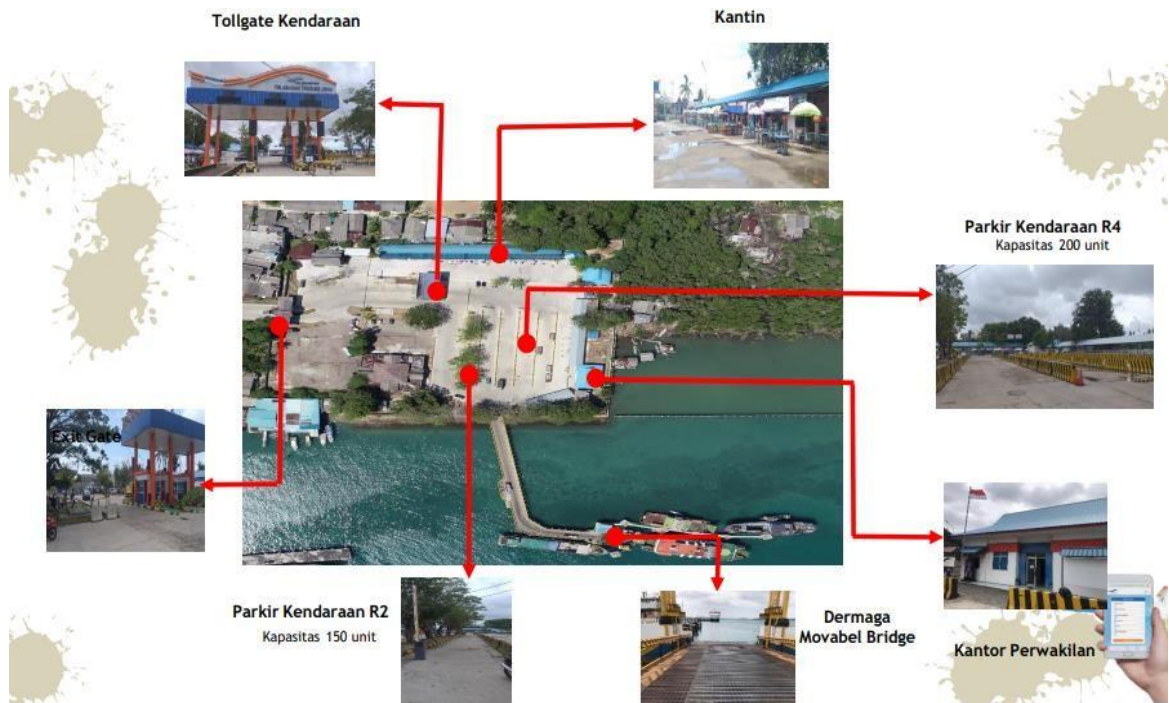
No	Variabel	Indikator	Rujukan	Skala Pengukuran
1	Sistem Kompensasi (X1)	Kompensasi finansial Kompensasi nonfinansial	Rivai dan Sagala, (2009)	Skala Likert
2	Beban Kerja (X2)	Kondisi pekerjaan Penggunaan waktu kerja Target yang harus dicapai	Koesomowidjoj o (2017:33)	Skala Likert
3	Kondisi Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik	Sedarmayanti (2017:36)	Skala Likert
4	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan teknis Kemampuan konseptual Kemampuan hubungan interpersonal	Rivai (2016:563)	Skala Likert

HASIL PENELITIAN

Obyek penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban Balai Pengelola Transportasi Darat atau disingkat BPTD merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. Beralamat di Pelabuhan Roro ASDP

Tanjung Uban, Tj. Uban Kota, Bintan Utara, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau 2915.

Gambar 1 Layout Pelabuhan Tanjung Uban



Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji t pada diketahui bahwa nilai thitung = 2,090 dengan koefisien pengaruh variabel Prestasi Kerja Karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban 0,304, dan nilai signifikansi (sig) = 0,040 < 0,1. Ini ditunjukkan bahwa variabel Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jadi, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban diterima.

Dari persamaan analisis data diketahui bahwa variabel Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jika nilai kompensasi dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan dorongan Utama seseorang menjadi karyawan, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Nilai thitung = 3,827 dengan koefisien pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban sebesar 0,517, dan nilai signifikansi (sig) = $0,000 < 0,1$. Ini ditunjukkan bahwa variabel Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jadi, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban diterima. Dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing – masing karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya karena tidak melebihi kemampuan mereka dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat. Nurmianto (2003) memaparkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Pengaruh Kondisi Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Nilai thitung = 2,039 dengan koefisien pengaruh variabel Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban sebesar 0,247, dan nilai signifikansi (sig) = $0,045 < 0,1$. Ini ditunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jadi, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh Prestasi Kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban diterima. . Jika, lingkungan kerja nyaman, kondusif dan sehat, maka akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan dan juga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Hal ini disebabkan karena kebersihan tempat kerja, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara memadai, rekan kerja dan atasan yang komunikatif dan memotivasi, serta fasilitas-fasilitas yang mendukung dapat membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja. Jika karyawan dapat bekerja dengan nyaman, hasil peker

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan

beberapa hal sebagai berikut: Pertama Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jika nilai kompensasi dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan dorongan Utama seseorang menjadi karyawan, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja.

Kedua Beban Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing – masing karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya karena tidak melebihi kemampuan mereka dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat. Ketiga Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Tanjung Uban. Jika lingkungan kerja nyaman, kondusif dan sehat, maka akan meningkatkan kesiapan kerja karyawan dan juga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini disebabkan karena kebersihan tempat kerja, pencahayaan yang cukup, ventilasi udara memadai, rekan kerja dan atasan yang komunikatif dan memotivasi, serta fasilitas-fasilitas yang mendukung dapat membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja selain itu juga dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Abdullah sani, R., & Rahman, M. (2022). Monograf komunikasi efektif dan hasil belajar (R. R.Rerung (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Achmad Fauzan (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)Vol. 6 No. 2, 2022
- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV

- Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1), 11–21.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36456>
- Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Volume 1 Nomor 2. Halaman 108-110 ISSN: e-ISSN : 2962-9136
- Ardana, mujiati & sriathi (2012) - Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ariani N., & Haryanto D. (2010). Pembelajaran Multimedia di Sekolah: Pedoman Pembelajaran Inspiratif, Konstruktif, dan Perspektif. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. SNIT 2018, 1(1), 86-93
- Bagagarsyah Wira Kusuma , Novingky Ferdinand dan Denok Sunarsi (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. e-ISSN 2829-7652 Volume 2 Nomor 1 Maret 2023 Hlm. 6-9 <https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria>
- Bangun, W. (2012: 231). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
- Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. ISSN 23031174
- Calsolaro dan Edison (2016), Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Cascio. (1992). Human Resources. Jakarta: Erlangga.
- Eric Hermawan (2022).Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794 Vol. 22 No. 2 (Mei 2022), Halaman: 173 – 180 Terakreditasi Peringkat 4 (SINTA 4) sesuai SK RISTEKDIKTI Nomor. 158/E/KPT/2021
- Erina Rulianti dan Giri Nurpibadi (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko (2001). - Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Hang-yue, Ngo, Sharon Foley and Raymond Loi. 2005. "Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong". Int. J. of Human Resource Management 16:11, 2133–2146.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidayat, Akbar., (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), Vol.6 No 2.
- Irwandy. (2007). Faktor – faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ dadi makasar tahun 2005. Magister Administasri Rumah Sakit. Program pascasarjana fakultas kesehatan masyarakat makasar. Universitas HasanuddinMunandar, A. S. (2008). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: UI-Press
- Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, (2024)- Kalesaran, Frans Hendrik.,
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Bandung
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. Beban Kerja Dan Stres Kerja. Pasuruan : QiaraMedia.
- Vania Sally Nabila dan Wahyu Syarvina (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Vol. 6 No. 2 (2022): Desember 2022
- Yuritanto, Armansyah & Marsudi (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.12 Mei 20