CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 2 No.4
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## (STUDI KASUS PADAPT. BFI FINANCE INDONESIA, TBK –CABANG MEDAN)

**Muhammad Alvin Syah**
Program Studi Magister Agribisnis Universitas Sumatera Utara

**Abstrak**: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. bfi finance indonesia, tbk –Medan). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 33 karyawan. Dalam melakukan uji hipotesis, peneliti menggunakan uji T dan uji F. Hasil menunjukan uji hipotesa (Uji t) antara kompensasi ($X_1$) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,104 > 2,039) dan signifikansi < 0,005 (0,044 < 0,005), maka Ho di tolak dan Ha di terima, hal ini dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia. Serta Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,354 maka hal ini dapat di simpulkan bahwa kompensasi ($X_1$) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang rendah.
***Kata kunci:*** kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Memasuki era perdagangan bebas saat ini, perusahaan multifinance dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Terdapat berbagai tantangan dan peluang yang tidak hanya terdapat di wilayah domestik tetapi juga di wilayah internasional. Dalam mengantisipasi hal tersebut perusahaan multifinance dituntut untuk memiliki strategi - strategi yang baik untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan, salah satunya ialah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing -masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian, Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

yang baik secara efektif dan efisien. Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang memilikisumber daya manusia yang baik.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baikperusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan terus berusaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat eratkaitannya dengan SDM yang dimilikinya dan lingkungan kerjanya, diantaranya ialah kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif di dalam ruang lingkup perusahaan tersebut. Agar tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja, baik kepada karyawan perusahaan maupun terhadap konsumen (nasabah)perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalammeningkatkan produksi. Ia merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan bergunatanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta diiringi dengan semangat kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan penduduk suatunegara untuk mengelola sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagimanajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harussangat di perhatikan dengan segalakebutuhannya.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukankaryawan sehingga mempengaruhiseberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

As'ad menyatakan kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

suatu pekerjaan (As'ad dalam Sudaryono, 2014). Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari Suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut (Sudaryono, 2014). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2014). Pendapat lain kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama : pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayaroleh perusahaan.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan. Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitaskaryawan juga akan meningkat.

Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya. Beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minim keterlibatan pemimpin



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja telah dilakukan salah satu diantaranya penelitian oleh Dilian Indah Pertiwi (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nita Goly Kartini (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja di PT Infomedia Nusantara Kota Bandung yanag menyimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh kuat atau signifikan terhadap Kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013) yang berjudul Pengarub Kompensasi, Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akutansi dan Keuangan pada PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang yang menyimpulkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerjakaryawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian Kuantitatif. Objek penelitian ini ialah PT. BFI Finance Indonesia Tbk yang berada di Sumut tepatnya di Medan. PT. BFI Finance Indonesia ini bergerak di bidang jasa. Sebagian data di peroleh dari penyebaran kuesioner yang di berikan kepada 33 karyawan. Dalam pengujian hipotesisdi Penelitian ini menggunakan uji-t dan uji-f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji t



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

**Uji t Komunikasi Internal (X1)**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 33.838 | 3.835 | | 8.824 | .000 |
| | Kompensasi | .212 | .101 | .354 | 2.104 | .044 |

**Sumber : Data diolah 2023**

**Dependent Variabel : Kinerja**

Sesuai dengan persyaratan dalam menentukan kesimpulan dari uji t, maka hal yang terlebih dahulu harus diperhatikan yaitu :

1. Merumuskan Hipotesis :

   Ho : Kompensasi (X1) Tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan(Y) Ha : Kompensasi (X1) Berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Menetukan Ttabel, dengan cara sebagai berikut : Ttabel dapat di lihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 : 2 = 0,025 dengan derajat kebebasan df = n -2 (33 - 2 = 31), maka berdasarkan tabel statistik nilai Ttabel.) sebesar 2,039

3. Kriteria pengujian

   Jika Thitung < Ttabel (maka Ho diterima)

   Jika Thitung > Ttabel (maka Ho ditolak)

   Berdasarkan signifikansi. Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima Berdasarkan pada tabel di atas melalui perhitungan SPSS, maka di peroleh nilai tainm Thitung > Ttabel (2,104> 2,039) dan signifikansi 0,044 < 0,05 hal ini dapat di simpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

**Uji t Budaya Organisasi (X2 dengan Y)**

**Uji t Lingkungan Kerja (X2) Coefficients[a]**



Copyright at authors some right reserved this work is licensed Under a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.095 | 5.178 | | 5.425 | .000 |
| | Lingkungan | .344 | .129 | .432 | 2.666 | .012 |

Sumber : Data diolah

**Uji t Lingkungan Kerja (X2)Coefficients[a]**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.095 | 5.178 | | 5.425 | .000 |
| | Lingkungan | .344 | .129 | .432 | 2.666 | .012 |

Sumber : Data diolah

Sesuai dengan persyaratan dalam menentukan kesimpulan dari uji t, maka hal yang terlebih dahulu harus diperhatikan yaitu :

1. Merumuskan Hipotesis :

   Ho : Lingkungan kerja (X2) Tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y)

   Ha : Lingkungan kerja (X2) Berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Menentukan Ttabel, dengan cara sebagai berikut :

   Ttabel dapat di lihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 : 2 = 0,025 dengan derajat kebebasan df = n -2 (33 -2 =31), maka berdasarkan tabel statistik nilai Ttabel sebesar 2,039

3. Kriteria Pengujian

   Jika Thitung < Ttabel (maka Ho diterima dan Ha di tolak) Jika Thitung > Ttabel (maka Ho di tolak dan Ha di terima)

Berdasarkan Signifikansi :

1. Jika Signifikansi > 0,05% (makaHo di terima dan Ha di tolak)
2. Jika signifikansi < 0,05% (maka Ho di tolak dan Ha di terima)



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Berdasarkan pada table 4.51 melalui perhitungan SPSS, maka di peroleh nilai Thitung > Ttabel (2,666 > 2,039) dan signifikansi 0,012 < 0,05 hal ini dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, itu artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerjakaryawan (Y).

**Uji F**

**Tabel Uji F ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 80.604 | 2 | 40.302 | 6.963 | .003[b] |
| | Residual | 173.639 | 30 | 5.788 | | |
| | Total | 254.242 | 32 | | | |

Sumber : Data diolah

a. Dependent Variabel, Kinerja

b. Predictors :(Constant),

Lingkungan, Kompensasi Sumber : Data di olah SPSS Versi 22

Sesuai dengan persyaratandalam menentukan kesimpulan dariuji F , maka hal yang terlebih dahulu harus diperhatikan yaitu :

Menetukan Ftabel , dengan cara sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis :

   Ho : Kompensasi (X1) danlingkungan kerja (X2) Tidak berpengaruh nyata (signifikan)terhadap kinerja karyawan (Y)

   Ha : Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) Berpengaruh nyata (signifikan)terhedap kinerja karyawan (Y)

2. Menentukan Ftabel Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 (jumlah (n-k-1) atau 33 -2 – 1 = ( n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk sebesar 3,32 (Duwi Priyanto, 2014 : 209)

3. Kriteria Pengujian

   Jika Fhitung < Ftabel (maka Ho di terima dan Ha ditolak) Jika Fhitung > Ftabel (maka Ho di tolak Ha diterima) Berdasarkansignifikansi :

   Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

   Berdasarkan pada tabel 4.52 pada perhitungan menggunakan SPSS,



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

menunjukkan nilai Fhitung = 6,963 > Ftabel = 3,32 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya. Beberapa faktor-faktor lingkungankerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minim keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dan karyawan dapat merasakan perusahaan tempat dia bekerja mengetahui kebutuhan dari para karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungankerja terhadap kinerja karyawan di PTBFI Finance Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesa (Uji t)antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai Thitung > Ttabel (2,104 > 2,039) dan signifikansi < 0,005 (0,044 < 0,005), maka Ho di tolak dan Ha di terima, hal ini dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia. Serta Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,354 maka hal ini dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang rendah.
2. Bersadarkan uji hipotesa (Uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y),nilai Thitung > Ttabel (2,666 > 2,039dan signifikan < 0,005 (0,012 < 0,005) maka Ho di tolak dan Ha di terima, hal ini dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

PT BFI Finance Indonesia. Serta pada koefisien korelasi (r) sebesar 0,432 maka hal ini dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja ($X_2$) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yangsedang.

3. Berdasarkan uji hipotesa (Uji F) antara kompensasi ($X_1$), dan lingkungan kerja ($X_2$) terhadap produktifitas kerja (Y) bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,963 > 3,32) dan signifikan < 0,05 (0,03 < 0,005) maka Ho di tolak dan Ha di terima, jadi dapat di simpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia. Serta berdasarkan koefisien determinasi berganda ketahui nilai r yaitu 0.563 dan $r^2$ sebesar 0,317 (31,7%) artinya 31,7% variabel bebas yaitu kompensasi ($X_1$) dan lingkungan kerja ($X_2$) dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi.* Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia

Kadarisman, M., (2014). *ManajemenKompensasi*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Susanto. (2013). *Teori Belajar danPembelajaran di SekolahDasar*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group



Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.