



## **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut**

**Tinneke Hermina<sup>1</sup>; Fanzie Gunawan<sup>2</sup>**

Universitas Garut

<sup>1</sup>tinnekehermina@uniga.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to determine the compensation and work environment on the performance of employees of Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. The research method used is descriptive method with survey techniques. The population in this study were 104 employees of Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. Sampling using the Slovin technique, in order to obtain a sample size of 83 samples. Data analysis techniques to answer the research hypothesis using statistical analysis with multiple regression analysis models. Testing of the hypothesis shows that there is a significant compensation effect on the employee performance of Bank Intan Jabar (BIJ) Garut which is shown from the partial test results of the partial correlation coefficient of 0.445 so that  $r^2$  is  $(0.445)^2 = 0.1980$  or 19.80%. there is a significant work environment influence on the employee performance of Bank Intan Jabar (BIJ) Garut, which is shown from the partial test results of the partial correlation coefficient, which is 0.371 so that  $r^2$  is  $(0.371)^2 = 0.1376$  or 13.76%, and there are the significant effect of compensation and work environment on the performance of employees of Bank Intan Jabar (BIJ) Garut, which is equal to 0.434 or 43.40%.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance, and Work Environment.*

### **1. Pendahuluan**

DaLam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang daLam hal ini manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang.

MasaLah daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, daya manusia mempunyai peran utama daLam setiap kegiatan perusahaan. Pada saat ini, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dikemukakan Handoko (2015) bahwa keberadaan daya manusia daLam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap daya manusia yang ada daLam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Hal ini menunjukkan bahwa daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Suatu perusahaan pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya perusahaan tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dikemukakan *Srimulyo (2009)* bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Setiap perusahaan pada umumnya menghendaki agar pegawainya mempunyai semangat dalam kinerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan semakin meningkat. Untuk itu pemberian dan perhatian terhadap pelayanan kesejahteraan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Menurut *Hasibuan (2012)* kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan pegawai.

Perusahaan tidak hanya memperhatikan faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan lingkungan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melaksanakan tugas, baik yang berupa fisik maupun non fisik. Adanya lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut *Sihombing (2004)* indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja. Dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja, maka diharapkan produktivitas pegawai akan meningkat. Berkaitan dengan fenomena yang terjadi di Bank Intan Jabar (BIJ) Garut, yaitu rendahnya kinerja pegawai, maka Bank Intan Jabar (BIJ) yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia memberikan perhatian berupa kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat, karena hal tersebut dapat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Bank Intan Jabar (BIJ) Garut.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut.
4. Mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

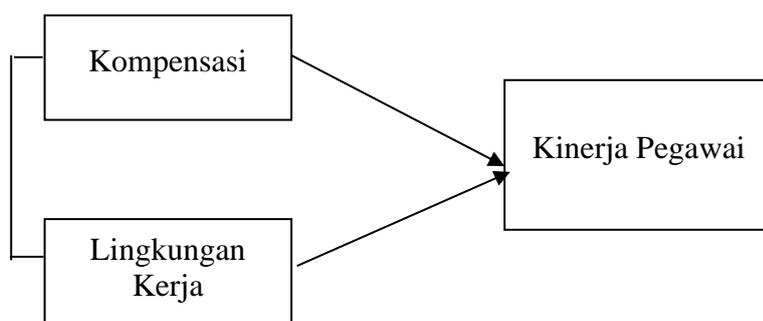
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”(Hasibuan, 2013).

### Lingkungan Kerja

Menurut *Sedarmayanti (2011)*, “bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

### Kinerja Pegawai

Menurut *Maltis dan Jackson (2012)* “kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”.



Gambar 1 Konsep Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

1. Hipotesis pertama :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

2. Hipotesis kedua :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

3. Hipotesis ketiga :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

### 3. Metode Penelitian

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
<b>1</b> (Constant)	.106	.536		-.199	.843			
X <sub>1</sub>	.498	.112	.427	4.438	.000	.600	.445	.369
X <sub>2</sub>	.562	.157	.343	3.571	.001	.559	.371	.297

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 0.106 + 0.498X_1 + 0.562X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 0.106  
 Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.106.
2. Koefisien Kompensasi  $X_1$   
 Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.498. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.498.
3. Koefisien Lingkungan Kerja  $X_2$   
 Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.562. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.562.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung} = 4.438$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 3.571$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001$ . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0.05$  maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian diperoleh output ANOVA pada Tabel 4.5.

Tabel 2 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.422	2	2.211	32.470	.000 <sup>a</sup>
Residual	5.448	80	.068		
Total	9.870	82			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 32,470 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diterima.

## Koefisien Determinasi

### 1. Simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada table Determinasi Simultan

Tabel 3 Determinasi Simultan

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
			R Square Change	F Change	df1		df2
.669 <sup>a</sup>	.448	.26096	.448	32.470	2	80	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan table Model Summary diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,434. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah 43,4%.

### 2. Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat partial correlation (Tabel 4.20)

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa kontribusi koefisien antara kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,445 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,445)^2$  sama dengan 0,1980 atau 19,80%. Besarnya koefisien antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,371 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $(0,371)^2$  sama dengan 0,1376 atau 13,76%.

## 5. Simpulan dan Saran

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yaitu gaji, insentif, dan bonus termasuk kategori tinggi dengan persentase terendah adalah gaji dan persentase tertinggi insentif. Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, dekorasi dan keamanan di tempat kerja, serta kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung-jawab, serta kerjasama di Bank Intan Jabar (BIJ) Garut termasuk kategori tinggi dengan persentase terendah bau-bauan di tempat kerja tidak mendukung konsentrasi kerja dan persentase tertinggi adalah cahaya lampu mendukung pelaksanaan pekerjaan. Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut.

### Daftar Pustaka

- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. (2011) . *Psikologi Industri : Seri Sumberdata Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Dharma, Agus (2002). *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Efendi, M.T.a (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ferry Setiawan dan Kartika Dewi (2015). *Pengaruh Kompensasi danLingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Universitas Udayana, Bali.
- Gomes, Faustino (2001) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* BPFY.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak, A. dan H. Tanjung. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- Jusman, Iskandar (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Pus[aga Bandung.
- Maltis, R. L. dan J.H. Jackson (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFY, Yogyakarta.
- Mondy R.W and R.M. Noe (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*

- (Penerjemah Bayu Airlangga). Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Ismail (2010). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana, Jakarta.
- Nitisemito (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Nuria Khusna (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Robbins dan Timothy (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rojikin (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)*. Universitas Negeri Semarang
- Sarwono, S.W. (2015). *Psikologi Lingkungan*. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Sihombing, U. (2004). *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. <http://www.dupdiknas.go.id>. (diakses tgl 12 November 2016).
- Silalahi U. (2011). *Azas-azas Manajemen*. Refika Aditama, Bandung.
- Simanjuntak, P.J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sinamo, J.H. (2002). *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Singarimbun, M dan E. Sofian (2013) *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Yogyakarta.
- Srimulyo (2008). *Analisis terhadap Faktor-faktor Kinerja*. Program Manajemen Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Subrata, G (2009). *Teknik Evaluasi*. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Center of Academi Publishing Service, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Veithzal, Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Raja Grafindo Persada, Jakarta:

Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.  
Jakarta