

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA GLOBAL DI SURAKARTA

Siska Elfianti Pertiwi¹⁾, Erlina Sih Rahayu²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : siskaep11@gmail.com¹⁾, erlinasrsolo@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation, work environment and compensation on employee performance at CV Surya Global in Surakarta, either partially or simultaneously. This research is a quantitative research. The sampling technique used is sampling fed up. The population of this research is all employees, totaling 43 people. The analysis technique used is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, F Test, t Test, Coefficient of Determination Test. The results showed that partially the variables of motivation, work environment and compensation have a significant effect on employee performance. These three variables have a positive and significant effect on employee performance. These things indicate that it is necessary to increase the provision of motivation, work environment and compensation to improve employee performance.

Keywords: *motivation, work environment, compensation and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus atau tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidak mudah bagi perusahaan untuk mengatur karyawan apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis 2006:114). Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/ aktivitas ekonomi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya. Pemberian motivasi tersebut agar bawahannya bersemangat dalam bekerja, sehingga tugastugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Motivasi yang diberikan seorang manajer diantaranya berupa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pelayanan yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan

kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya kejenuhan, dan tingginya kesalahan dalam bekerja. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankannya. Menurut (Nitisemito 2019:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin 2016: 187). Sedangkan menurut Mangkuprawira (dalam Danang, 2018:154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel- variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

CV Surya Global merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor Bisnis *Retail, Credit Cash* di Surakarta. CV Surya Global menjual barang *furniture* dan elektronik seperti sofa, mesin cuci, kulkas, televisi, spring bed, kursi tamu, kursi makan dan banyak produk lain. Persaingan usaha di sektor Bisnis *Retail, Credit Cash* di berbagai daerah sangat banyak, menurut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Rumusan masalah penelitian ini meliputi: apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, apakah motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta, menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global Di Surakarta

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (H.Suparyadi, 2015:2).

Pengertian lain mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2).

Berdasarkan definisi diatas sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasibuan (2014:21-23) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang, atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
7. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
8. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:29).

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (intrinsik) maupun pengaruh dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh Motivasi Intrinsik, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya. Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi ekstrinsik, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya. Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut

1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berupa barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas jasa-jasanya yang terlibat dalam organisasi.
2. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja dilingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kenyamanan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Performa Kerja
Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut
5. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berupa barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas jasa-jasanya yang terlibat dalam organisasi.
6. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja dilingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kenyamanan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktivitasnya dengan baik.
7. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
8. Performa Kerja
Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang ditempat kerja. Untuk ukuran setiap orang tidaklah sama karena manusia berbeda satu sama lain
9. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau belum

10. Karya Itu Sendiri

Karyawan yang melakukan pekerjaannya sendiri dapat menjadi motivasi bagi karyawan lainnya

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dan Desi 2015:25).

Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang, 2015:44-47).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja non fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama antar kelompok

Menurut Sedarmayanti (2014:146) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan, sirkulasi udara yang cukup akan membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau yang tidak sedap ditempat kerja dapat mengganggu kesehatan dan konsentrasi kerja, karyawan akan merasa tidak nyaman jika ada bau tidak sedap ditempat kerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi atau instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu Hasibuan (2017:118) yang menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sihotamg (2007:220) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang organisasi atau instansi berupa unsur biaya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi. Sedangkan ditinjau dari sudut pegawai merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan manajemen bagi instansi untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Kompensasi digunakan pegawai dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya, sedangkan dengan kompensasi yang diberikan organisasi atau instansi berharap pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan optimal. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu entitas mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja (Rivai, 2017:375). Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan pegawai dan kepentingan pemerintah, Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar.

Simamora (2015:445) menjelaskan bahwa indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah dan Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan atau bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau luar gaji yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, keanggotaan klub, tempat parkir khusus yang diperoleh pegawai.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2021:56), kompensasi dibagi menjadi :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk asuransi dll.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Moeheriono (2014:95) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2019:270). Keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yaitu :

1. Kualitas kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

2. Kuantitas kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

3. Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Penekanan biaya

Tindakan sistematis yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan maksud untuk mendapatkan laba yang maksimal.

5. Pengawasan

Menghindari kemungkinan adanya terjadinya penyelewangan atau penyimpangan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang terjalin antar karyawan yang harmonis akan mempengaruhi kinerja para karyawan

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya milik Aktiyaningsih (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan studi kasus pada karyawan PT Mulia Agung Pacitan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian Ferry (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” obyek penelitian ini PT Capella Medan Daihatsu. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Capella Medan Daihatsu

Detiani dan Dhita (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

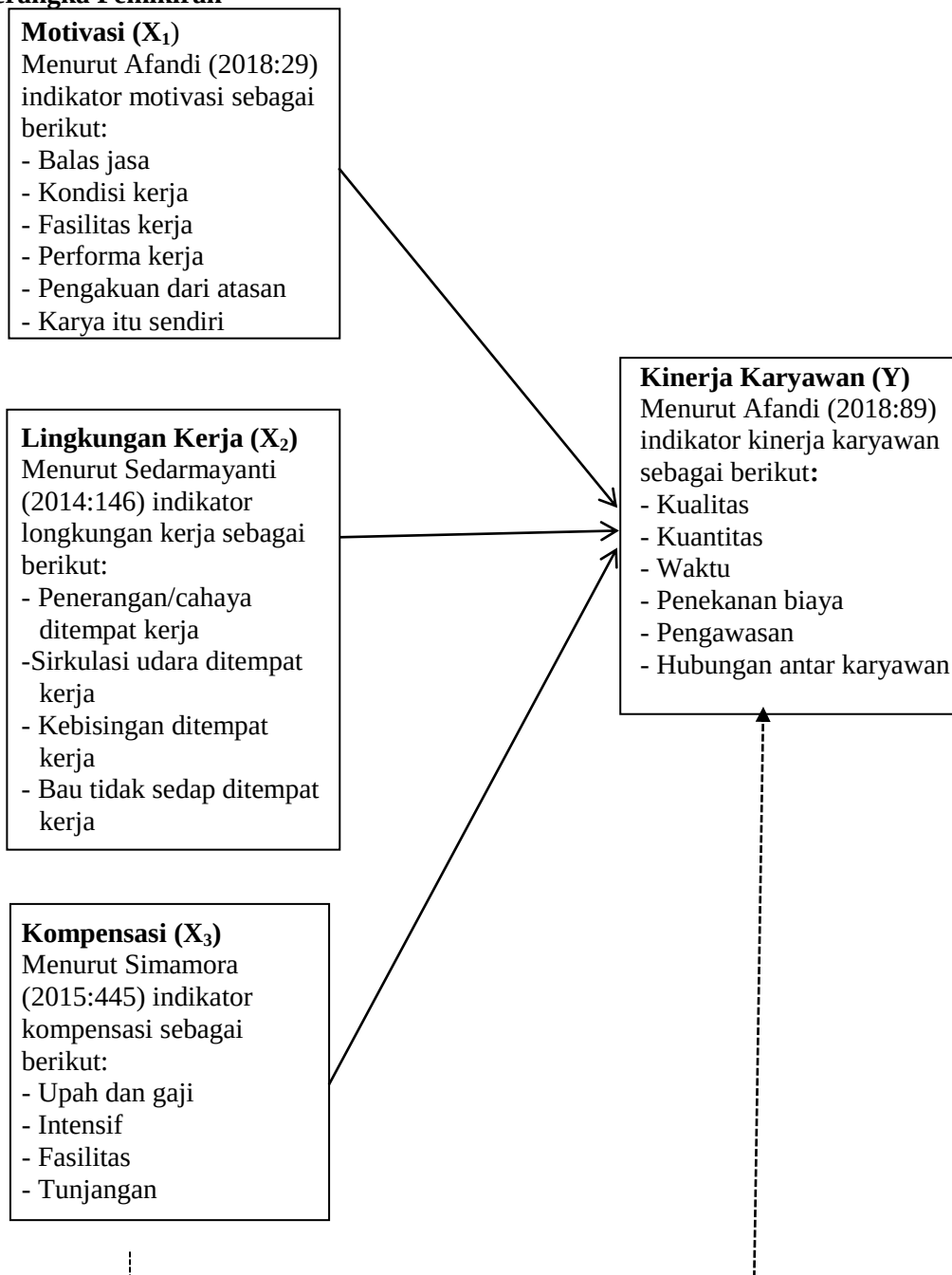
Milafatul (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Setyowati (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus CV KJM Semarang)” obyek penelitian ini CV KJM Semarang. Hasil penelitian menerangkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

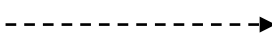
Endang dan Sari, (2019). Yang berjudul “The effect of motivation and discipline on employee performance at the ministry of transportatiion’s directorate of ports” Hasil penelitian menerangkan bahwa Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain berjudul: “The Effect Of Discripline And Motivation On Employee Performance. BTPN Gorontalo” oleh Ismet (2019). Obyek penelitian di BTPN Gorontalo. Hasil penelitian menerangkan bahwa Disiplin dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :  = pengaruh secara persial
 = pengaruh secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Global di Surakarta.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Global di Surakarta
3. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Global di Surakarta
4. Diduga motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini semua karyawan CV Surya Global Di Surakarta berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data primer dengan prosedur yang sistematis dan standar dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah teknik angket (kuesioner) Sumber Data dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019: 194) sumber data primer ialah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber datanya adalah responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan peneliti mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Data sekunder

Sugiyono (2019: 194) sumber data sekunder ialah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari hasil observasi, misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa teori-teori yang berkaitan dengan komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel dinyatakan sebagai berikut :

Motivasi (X1)

1. Motivasi adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan PT Surya Global untuk memiliki intensitas dan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah daerah yang digunakan untuk melakukan sesuatu dalam hal menghasilkan barang. Peran lingkungan kerja dalam produktivitas sangat besar. Lingkungan kerja memiliki beberapa aspek seperti kebersihan, pencahayaan dan penerangan. Semua aspek di atas memiliki hubungan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat kegiatan dimana kita harus menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan PT Surya Global dalam waktu tertentu.

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan CV Surya Global di Surakarta sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini CV Surya Global di Surakarta memberikan kompensasi berupa gaji tetap dan insentif (bonus). Bonus pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawannya, yang besarnya pemberian bonus ini biasanya didasarkan pada keberhasilan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan tersebut melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan. Tujuan pemberian bonus kepada karyawan adalah pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan marketing adalah hasil pekerjaan karyawan CV Surya Global di Surakarta. yang telah terselesaikan berdasarkan tugas dari atasan atau pesanan yang dipesan oleh konsumen.

Variabel-variabel X merupakan variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (dependen). Perhitungan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji f, uji t dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	20,606	5,473		3,765	0,001
	Motivasi	0,149	0,067	-0,202	2,240	0,000
	Lingkungan kerja	0,015	0,081	0,016	0,180	0,008
	Kompensasi	0,788	0,118	0,589	6,657	0,001

Sumber: Olah data, 2023

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah : $t \text{ tabel} = \alpha/2$; $n-k-1$, dimana $\alpha = 0,05$ (5%), n = jumlah responden , k = jumlah variabel bebas. Jadi, $t \text{ tabel} = 0,05/2$; $84-3-1 = 0,025$; 80. Kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1.993. hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji hitung diperoleh berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

1. Motivasi

Hasil t hitung Motivasi (X1) sebesar 2.240. Maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai signifikan t hitung variabel ((X1) sebesar 0,000 maka nilai signifikan t hitung < α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Lingkungan kerja

Hasil t hitung lingkungan kerja (X2) sebesar 0,180 , maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai tidak signifikan t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,008 maka nilai signifikan t hitung < α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Kompensasi

Hitung t kompensasi (X3) sebesar 6,657, maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai signifikan t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,001 maka nilai signifikan t hitung < α (0,05) Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Pembahasan

1. Pengaruh antara Motivasi X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Motivasi CV Surya Global di Surakarta termasuk dalam kategori baik, dari rumusan masalah yang telah diungkapkan bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t ditemukan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor tersebut belum maksimal, menurut Setyowati, (2020:13-21) mengatakan faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu kepemimpinan, pelatihan dan

variabel lainnya. Maka hipotesis yang telah diajukan penyusun diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di CV Surya Global di Surakarta. Sehingga pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Detiani dan Dhita, (2021:44), menyatakan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan,

2. Pengaruh antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja di CV Surya Global di Surakarta termasuk dalam kategori baik, dari rumusan masalah yang telah diungkapkan bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t ditemukan bahwa Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor tersebut belum maksimal, menurut Galih dan Catarina (2019:79-88) mengatakan faktor lain yang mempengaruhi Lingkungan kerja yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Maka hipotesis yang telah diajukan penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di CV Surya Global di Surakarta. Sehingga pada penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aktiyaningsih (2015:67) menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi di CV Surya Global di Surakarta termasuk dalam kategori baik, dari rumusan masalah yang telah diungkapkan bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari koefisien variabel kompensasi sebesar 6,657 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ hal ini berarti jika kompensasi makin tinggi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferry (2021:43-46) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Surya Global di Surakarta
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Surya Global di Surakarta
3. Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Surya Global di Surakarta
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Global di Surakarta

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan dibanding variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu disarankan kepada pihak pimpinan CV Surya Global Surakarta untuk mempertahankan atau mungkin bisa meningkatkan pemberian kompensasi sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat

2. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada pihak pimpinan CV Surya Global Surakarta untuk meningkatkan motivasi para karyawan salah satunya dengan cara memberikan penghargaan atas kinerja karyawan dengan tujuan karyawan merasa kerja kerasnya dihargai, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat
3. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang paling rendah dibanding variabel lain. Walaupun demikian pihak pimpinan CV Surya Global Surakarta juga lebih meningkatkan tempat kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Aktiyaningsih. 2015 Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok PT Mulia Agung Pacitan. (*Jurnal Manajemen dan Bisnis*). Vol 2 No. 3:54-60.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Detiani, & Dhita. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia. (*Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*). Vol. 10 No. 3: 11-26
- Endang, & Sari. 2019. The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. (*Jurnal Manajemen dan Bisnis*). Vol 4 No. 2:33.
- Ferry. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan terhadap PT.Capella Medan Daihatsu. (*Jurnal Ilmiah METHONOMI*). Vol. 7 No. 1: 1–10.
- Galih, & Catarina. 2019. Pengaruh komunikasi internal dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin kerja pada PT Hyper mega shipping Jakarta. (*Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*). Vol. 1 No. 2: 25-40.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Handoko. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). (*Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*). Vol. 4 No. 2: 96-102.
- <http://media.neliti.com/media/publications/188238-ID-pengaruh-motivasi-lingkungankerja-dan-kompensasi/>. Diakses tanggal 15 April 2023. Pukul 21.00WIB.
- Ismet. 2019. The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. (*Jurnal Manajemen dan Bisnis*). Vol. 3 No. 2:33-35.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmud, A., & Suriyanti. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Center of Economic Students Journal*). Vol. 5 No. 2: 86–95.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milafatul. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun. (*Jurnal Manajemen Dan Bisnis*). Vol. 2 No. 1: 33-37.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. 2019. *Penelitian Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2017. *Bank and Financial Institute Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sari, E. 2019. The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. (*Ilomata International Journal of Social Science*). Vol. 1 No. 2: 1–9.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti & Desi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Setyowati. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi terhadap Kinerja karyawan (CV KJM Semarang). (*Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*). Vol. 11 No. 1: 43-47.
- Si Hotang, A. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulila, I. 2020. The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. (*Jurnal Bisnis Dan Manajemen*). Vol. 13 No. 1: 106-109.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Sunyoto, D. 2018. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Suparyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuda. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada PT Unilever. TBK Di Manado. (*Jurnal Mitra Manajemen*). Vol. 5 No. 1: 67-71.