"Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(3), 193 – 198"
"DOI: http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v24i3.860"
"p-ISSN 1411-710x"
"e-ISSN 2620-388x"

Pengaruh Kompensasi Uang dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Hastana Body Repair

The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at CV. Hastana Body Repair

Joni Heruwanto[1]; Siti Eriyani[2]*
Universitas IPWIJA[1,2]
Joniheruwanto@yahoo.com[1]; Sitieriyani99@gmail.com[2]
** Correspondence*

"Submit: 10 Sep 2022 Review: 20 Nov 2022 Accept: 13 Jul 2023 Publish: 14 Jul 2023"

ABSTRAK

Kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang relatif besar dalam memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada CV. Hastana Body Repair. Penelitian dilakukan di CV. Hastana Body Repair dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai yaitu 32 pegawai sebagai responden. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis. Kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik positif mempengaruhi kinerja pegawai.
Kata kunci: Kompensasi Uang; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja

ABSTRACT

Monetary compensation and physical work environment are relatively large factors in influencing employee performance. This study examined the effect of monetary compensation and physical work environment in influencing employee performance on CV. Hastana Body Repair. Research is carried out in CV. Hastana Body Repair by distributing questionnaires to all employees, namely 32 employees as respondents. Multiple regression analysis is used as an analysis tool. Monetary compensation and physical work environment positively affect employee performance.
Keywords: *Monetary Compensation; Physical Working Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja SDM yang tinggi diperlukan demi kemajuan perusahaan dan pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan demikian permasalahan kinerja merupakan hal yang penting untuk ditelaah dalam penelitian di berbagai bidang.

CV. Hastana Body Repair merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri jasa otomotif, perusahaan ini memiliki beberapa pelayanan seperti

Bodyrepair dan Car Painting. Namun yang terjadi saat ini di CV. Hastana Body Repair, kinerja pegawai menghadapi penurunan menyebabkan tidak tercapainya pekerjaan serta tugas mereka berantakan dan tidak tepat waktu. Terdapat kenaikan dan penurunan perbaikan unit kendaraan selama tahun 2019, 2020 dan 2021 yang menggambarkan adanya permasalahan kinerja. Adanya penurunan yang terjadi pada tahun 2021, yang mana dari tahun sebelumnya mampu memperbaiki kendaraan 663 unit lalu pada tahun 2021 penjualan berkurang sebesar 38 unit dengan total perbaikan sebanyak 625 unit.

CV. Hastana Body Repair telah mengupayakan untuk memberikan kompensasi berbentuk uang yang baik kepada para pegawainya. Pegawai dari CV. Hastana Body Repair mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Namun, sering kali mengalami keterlambatan saat pemberian gaji. Selain gaji yang mereka terima mengalami keterlambatan, perusahaan juga sering kali mengalami keterlambatan dalam pemberian berbagai tunjangan terhadap para pegawainya. Tunjangan yang mereka terima yaitu tunjangan uang makan dan tunjangan hari raya.

Selain kompensasi uang, ada faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai pada CV. Hastana Body Repair. Lingkungan kerja fisik menjadi faktor berikutnya yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai. Fasilitas yang telah diberikan oleh CV. Hastana Body Repair belum cukup baik. Pencahayaan pada ruang paint masih kurang dan mengakibatkan kurangnya fokus saat proses painting. Sirkulasi udara yang terdapat pada kantor belum cukup baik karena udara dalam kantor sangat panas disebabkan tidak adanya mesin pendingin ruangan dan tidak terdapat gorden untuk menutup jendela pada siang hari. Kondisi lingkungan kerja pada saat musim kemarau sangat berdebu karena lingkungan kerja dekat dengan jalan raya dan saat hujan deras sering kali terjadi banjir karena saluran air yang kurang baik sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja.

Kinerja pegawai merupakan permasalahan pokok temuan penelitian ini. Kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang diduga dominan menjadi faktornya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada CV. Hastana Body Repair.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah (Bangun, 2012: 231) hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja digunakan untuk menilai pelaksanaan tugas pegawai sesuai bidangnya.

Kompensasi Uang dan Kinerja

Kompensasi uang adalah (Hasibuan, 2013:118) semua pendapatan berbentuk uang yang diterima pegawai. Kompensasi berbentuk uang dibayar dengan sejumlah uang kartal atau setara uang. Kompensasi uang dapat berupa gaji/upah, insentif, bonus dan tunjangan. Kompensasi uang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan meningkatkan kinerja para pegawai (Mathis & Jackson, 2012:125).

H2. Kompensasi uang mempengaruhi kinerja

Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

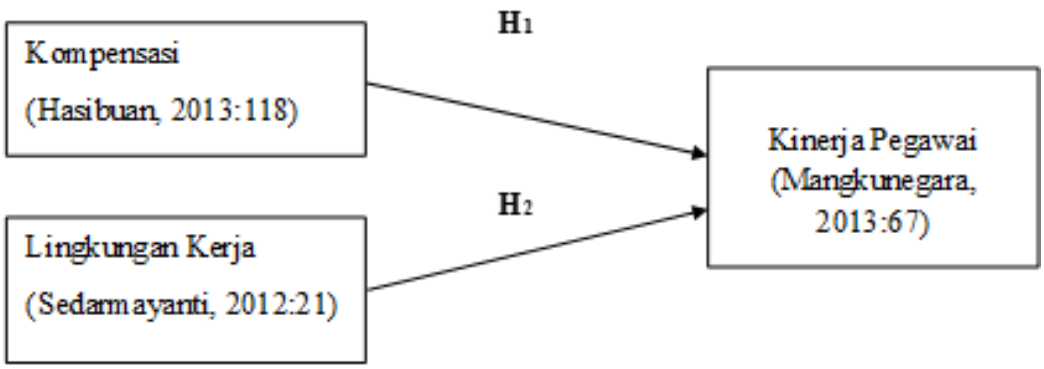
"p-ISSN 1411-710x"
"e-ISSN 2620-388x"

Lingkungan kerja fisik adalah (Sutrisno, 2011:118) keseluruhan sarana dan prasarana kerja fisik yang ada sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu, kebersihaan, pencahayaan, dan ketenangan. Tempat kerja yang bersih mendorong tercapainya kuantitas hasil kerja pegawai (Nitisemito, 2012:75). Ruang kerja yang terang dengan warna selaras membuat hasil kerja pegawai berkualitas (Sedarmayanti (2012:21).

H2. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Kompensasi uang adalah semua pendapatan berbentuk uang yang diterima pegawai (Hasibuan, 2013: 153)	Gaji / Upah Insentif Bonus Tunjangan
Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan yang terkait dengan tempat kerja yang bersifat fisik (Sedarmayanti, 2012:28).	Penerangan Suhu Suara Warna Ruang Gerak
Kinerja adalah secara hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (Mangkunegara, 2013:67).	Kualitas Kuantitas Tanggung Jawab Kerjasama Inisiatif



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dengan (Sugiyono, 2013: 180) menyebarkan kuesioner penelitian kepada 32 pegawai sebagai responden. Responden tersebut meliputi seluruh pegawai perusahaan. Kuesioner yang disebarkan berupa kuesioner tertutup.

Metode Analisis

Data hasil kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya (Mulyanto & Wulandari,

2010; Ghozali, 2016:41). Data yang telah valid dan reliabel pada setiap variabelnya digunakan sebagai data variabel. Analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar responden laki-laki yaitu sebesar 87% sedangkan sisanya perempuan. Hanya 13% responden yang berpendidikan SD sebesar sedangkan sisanya SLTP sebesar 28% dan SLTA sebesar 59%. Responden terbanyak berusia lebih dari 30 tahun yaitu 47%, 20-30 tahun 41% sisanya kurang dari 20 tahun. Responden sudah bekerja lebih dari 36 tahun.

Uji Instrumen

Variabel kompensasi uang terdiri dari 10 butir pernyataan seluruhnya valid dan reliabel. Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 10 butir pernyataan seluruhnya valid dan reliabel. Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan seluruhnya valid dan reliabel.

Uji Model

Nilai koefisien determinasi sebagaimana tabel 2 sebesar 0.819. Nilai F hitung (65.549) > F tabel (3.316) dan Sig (0.000) < α (0.05) menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Model penelitian memenuhi goodness of fit test karena kompensasi uang dan lingkungan kerja fisik pada model tersebut mampu menjelaskan 81,9% variasi Kinerja Pegawai pada CV. Hastana Body Repair.

Tabel 2. Model Summary & Anova

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig. F
Kompensasi Uang + Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja	.905[a]	.819	.806	65.549	.000[b]

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Tabel 3. Koefisien

Model	B	t	Sig.
(Constant)	8.461	2.535	.017
Kompensasi uang	.241	2.724	.011
Lingkungan kerja fisik	.582	10.217	.000

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Model Persamaan dan Pengujian

Model persamaan regresi berdasar tabel 3 adalah Y = 8.461 + 0.241X1 + 0.582X2. Variabel kompensasi uang signifikan karena nilai t-hitung (2.724) > t-tabel (2.045) dan Sig (0.011) < (0.05). Hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi uang terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja fisik signifikan karena nilai t-hitung

"p-ISSN 1411-710x"
"e-ISSN 2620-388x"

(10.217) > t-tabel (2.045) dan Sig (0.000) < (0.05). Hipotesis kedua diterima dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi uang positif berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang dibangun dimana kompensasi uang berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Herlina (2020); Kustanto & Harsoyo (2019); dan Marisa et al. (2018). Penelitian ini juga mendukung dan sejalan dengan penelitian Syardinasah et al. (2018) yang menyatakan kompensasi positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik poitif berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang dibangun dimana lingkungan kerja fisik akan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Kustanto dan Harsoyo (2019). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marisa et al. (2018) dan Syardinasah et al. (2018) serta Harianto et al. (2018). Hasil penelitian ini sekaligu mendukung dan memperkuat temuan penelitian Asma & Kharisma (2020) dimana lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kompensasi positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Hastana Body Repair. Kompensasi berbentuk uang yang tinggi mendorong kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Hastana Body Repair. Lingkungan kerja fisik yang baik mendorong kinerja pegawai.

Pimpinan CV. Hastana Body Repair harus lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi bagi pegawai. CV. Hastana Body Repair hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya terkait sirkulasi udara dan saluran air. Penelitian lanjutan diperlukan dengan bahasan yang lebih mendalam dan dalam berbagai situasi.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja.

Nitisemito, A.S.. (2012). *Manajemen Sumber Daya Dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Fajar, A., Remmang H. & Menne, F. (2020). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management* 2(1): 21–27.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSA.

Herlina,. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Hidup Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Dinamika* DotCom 7(2): 121–30.

Kamilah, M. & Kurniawati, D. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Paramedis Di Rumah Sakit Islam Garam (Rsig) Kalianget Kabupaten Sumenep." *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 1(1): 23–30.

Kustanto, D.A. & Harsoyo. T.D. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Managemen and Biusiness Relevance* 2(1): 217–26.

Mathis, R.L. & Jackson, J.H.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Mulyanto, H. & Wulandari A. (2010). Penelitian: Metode & Analisis. Semarang: CV Agung

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.