

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEDAWUNG SETIA CORRUGATED CARTON BOX INDUSTRIAL

Tubagus Riski Yusuf Ramadhan
Tubagus@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to test and analyse the influence of work environment, motivation, and compensation to the employee performance PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. The source of data were primary data that was gained from questionnaires to the respondents. Population of this research used saturated sampling technique. Based on the criteria which has been determined, this research used population of 41 employees. Analysis method used quantitative data analysis with the help of SPSS 23 for windows version. The result showed that working environment had positive and significant influence of the employee performance with regression coefficient of 0,318 and significant level 0,012. Motivation had positive and significant influence of the employee performance with regression coefficient of 0,115 and significant level 0,035. Compensation had positive and significant influence of the employee performance with regression coefficient of 0,655 and significant level 0,000.

Keywords: *working environment, motivation, compensation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan berdasarkan dari kriteria yang telah ditentukan maka terdapat populasi sebanyak 41 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif menggunakan bantuan SPSS 23 for windows version. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,318 dan tingkat signifikansi 0,012. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,115 dan tingkat signifikansi 0,035. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,655 dan signifikansi 0,000.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk dapat mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh keuntungan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan dalam sebuah perusahaan harus dijalankan dengan baik, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka dari itu diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat

membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Pemberian motivasi kepada karyawannya juga merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Berelson dan Steiner dalam Darodjat (2015:188) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku serta kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Faktor penunjang keberhasilan perusahaan selanjutnya adalah kompensasi. Menurut Bangun (2012:10) kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi haruslah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan demi lancarnya kegiatan operasi perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Pimpinan perusahaan haruslah memperhatikan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja yang baiklah perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang diinginkan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231).

PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial merupakan anak perusahaan PT. Kedawung Setia Industrial Tbk yang didirikan pada tahun 1980. Perusahaan ini berada di Surabaya dan memproduksi kotak karton bergelombang. Munculnya perusahaan-perusahaan baru di bidang yang sama mengakibatkan adanya persaingan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Salah satu cara untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan kualitas bahan baku dan kinerja karyawan, apabila semua berjalan dengan baik maka menghasilkan hasil terbaik dalam bentuk produk ataupun dengan sumber daya manusianya.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada saat pencampuran bahan baku didalam proses produksi dalam hal ini karyawan cenderung salah pada saat proses pencampuran bahan baku untuk menjadi sebuah barang jadi yang siap dikirim. Seperti yang terjadi pada perusahaan ini, karyawan sering kali salah melakukan pencampuran bahan baku. Lingkungan kerja di perusahaan ini yang cenderung tertutup membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi untuk bekerja. Ruangan yang tertutup dengan suhu dan bunyi-bunyian pada mesin yang sedang melakukan proses produksi karyawan sering melakukan kesalahan adapun dari permasalahan yang lain seperti kurangnya motivasi pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penilaian kinerja keuangan berdasarkan analisis keuangan yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial". Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial? (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial? (3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial?. Berdasarkan yang telah diuraikan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Flippo dalam (Hasibuan 2013:11) "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat". Berdasarkan Pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan tenaga manusia yang diarahkan ke bidang yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan baik dari individu itu sendiri, perusahaan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah penting dalam mendukung kegiatan operasi perusahaan. Menurut Nitisemito dalam sugiyarti (2012:75) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:27) contoh indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: 1) Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi lebih sehat dan membuat karyawan menjadi lebih nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. 2) Penerangan atau cahaya ditempat kerja, cahaya atau penerangan ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran pada saat bekerja. Penerangan ditempat kerja perlu diperhatikan, tingkat kecerahan pun juga harus diperhatikan dan pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) antara lain a) cahaya langsung b) cahaya setengah langsung c) cahaya tidak langsung d) cahaya setengah tidak langsung. 3) Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh semua makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Sumber utama adanya udara segar ditempat kerja adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. 4) Tata warna ditempat kerja, penataan warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan dekorasi suatu ruangan. Hal ini tidak dapat dipisahkan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan perasaan yang berbeda-beda karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. 5) Musik ditempat kerja, menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. 6) Temperatur di tempat kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup. 7) Dekorasi

ditempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengatakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku adalah (a) pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, (b) suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, (c) sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik, (d) perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota, (e) ada rasa aman dari oara anggota baik didalam dinas maupun diluar dinas, (f) hubungan berlangsung secara serasi lebih bersifat informal penuh kekeluargaan, (g) para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Motivasi

Motivasi dibutuhkan setiap karyawan untuk membangkitkan semangat kerja agar tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya dapat tercapai seperti yang diinginkan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno:2014) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam (Sutrisno:2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian rangsangan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individu.

Indikator Motivasi

Menurut Zameer *et al* (2014) motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab indikator motivasi kerja menurut mereka ada 5 (lima) yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: (1) Monetary motivational, yaitu: (a) Gaji pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat. (b) Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan. (2) Non-monetary motivational, yaitu: (a) Jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah dan lain sebagainya. (b) Perasaan aman memiliki pekerjaan, hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu. (c) Promosi, pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pension.

Kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Darodjat (2015:163) kompensasi disebut sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan

bahwa “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2010:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, adalah: 1) Gaji, merupakan sejumlah pembayaran kepada karyawan yang diberi tugas/pekerjaan dari perusahaan yang biasanya ditetapkan secara bulanan. 2) Upah, merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. 3) Bonus, merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan. 4) Fasilitas, merupakan kenikmatan atau fasilitas seperti transportasi, fasilitas pendukung kerja yang memadai, fasilitas komunikasi serta fasilitas lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan para karyawan. Fasilitas bertujuan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. 5) Tunjangan, meliputi tunjangan kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Kinerja Karyawan

Seorang karyawan pastinya ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun terkadang terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang digunakan. Menurut Ilyas (2011) kinerja merupakan penampilan hasil karya personil baik itu kuantitas atau kualitas di dalam suatu organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan memanfaatkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan penggunaan waktu dalam situasi tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu: 1) Jumlah pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sesama pekerjaan lainnya.

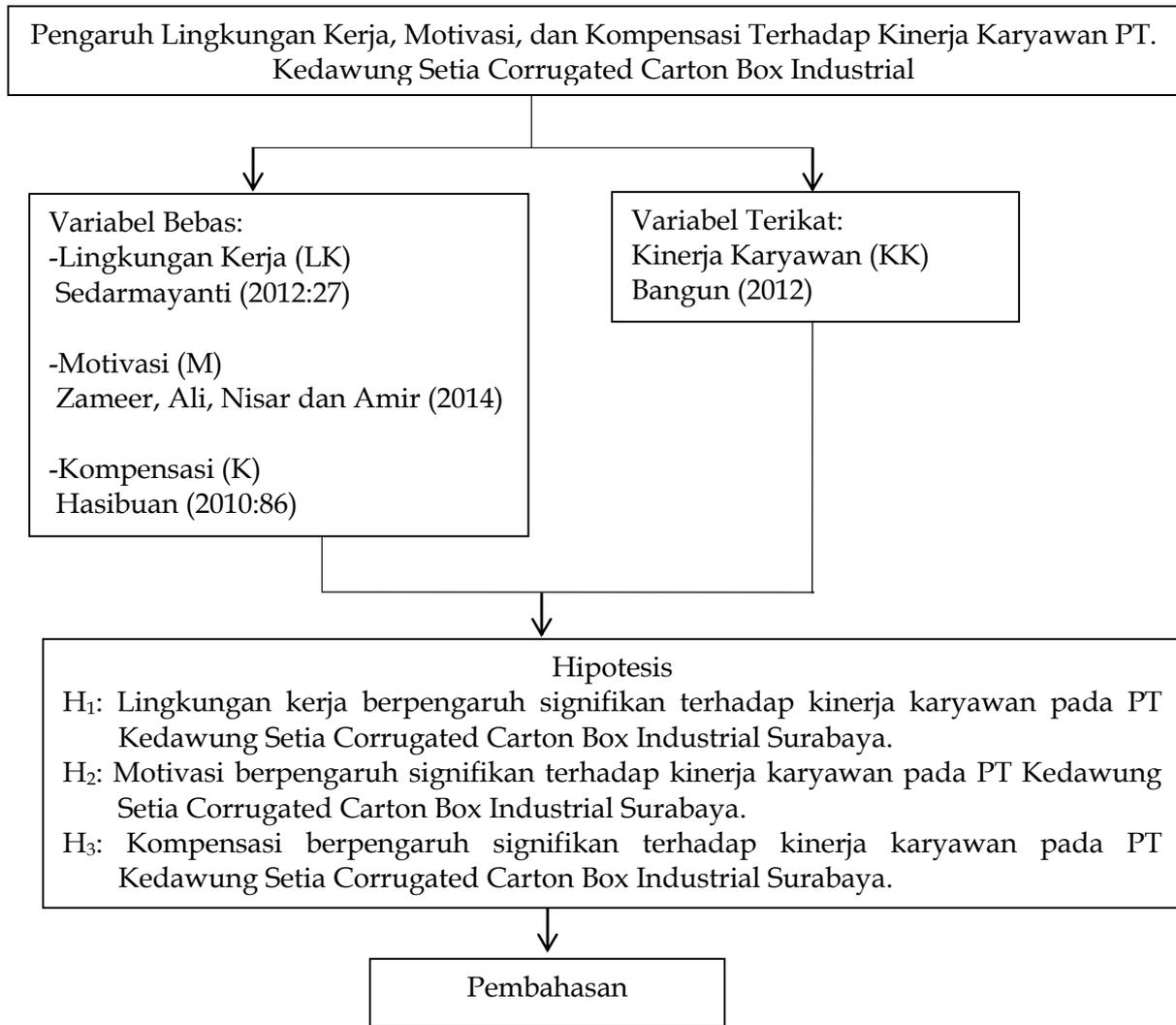
Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa jurnal penelitian yang digunakan sebagai pembandingan hipotesis penelitian dan hasil penelitian oleh peneliti: 1) Lestari (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. b) Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. c) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. d) Terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. e) Koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 69,5%, artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain. 2) Nitasari *et al* (2016) hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan atau mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 0,167. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan atau mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 0,142, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,346. 3) Chandraningrum *et al* (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah 21,6% dan motivasi sebesar 71,4% terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kapuas. Pada saat bersamaan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kapuas adalah 47,5%. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

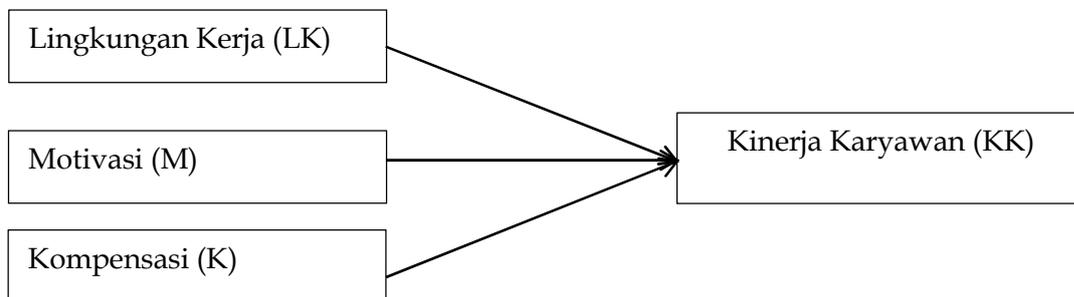
Rerangka Pemikiran dan Rerangka Konseptual

Kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari suatu penelitian. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2014:128) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian terdapat dua variabel atau lebih. Rerangka pemikiran disusun atas dasar tinjauan teoritis untuk kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah yang dikemukakan penelitian. Rerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rerangka pemikiran



Gambar 1 Rerangka Pemikiran



Gambar 2 Rerangka Konseptual

Gambar 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Ketika suatu perusahaan menginginkan adanya peningkatan terhadap hasil kerja karyawan maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diinginkan dan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian kuantitatif terdapat beberapa jenis penelitian. Penelitian kuantitatif terbagi menjadi penelitian eksperimen, deskriptif korelasional, evaluasi dan kuasal komperatif. Berdasarkan penggolongan dari jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuasal komperatif yang dimaksudkan guna menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Gambaran Objek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas banyak objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam bagian produksi pada PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya yang berjumlah 41 karyawan dan berlokasi di Jalan Mastrip 862 Warugunung-Karangpilang Surabaya Indonesia. Objek penelitian yang sekaligus sebagai sumber data dari penelitian ini adalah semua karyawan di bagian produksi di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi penelitian, dan yang menjadi sampel adalah karyawan di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi tersebut (Sugiyono, 2014:156).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel yaitu variabel terikat atau variabel dependen dan variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dibawah ini adalah variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel Bebas (*Independent Variabel*), menurut Sugiyono (2014:96) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (Lk), Motivasi (M), Kompensasi (K). Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), menurut Sugiyono (2014:97) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Kk).

Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dari penelitian ini yaitu:

Variabel Bebas (*Independen Variabel*), menurut Sedarmayati (2012:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi.

Lingkungan Kerja (Lk), lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2012:27), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah: 1) Lingkungan Kerja Fisik yaitu Kebersihan (LK₁) dan Penerangan (LK₂). 2) Lingkungan Kerja non-fisik yaitu Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat (LK₃), suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi (LK₄), sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik (LK₅), perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota (LK₆).

Motivasi (M), menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2010), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab indikator motivasi kerja menurut mereka ada 4 (empat) yang dibagi menjadi yaitu Jaminan kesejahteraan karyawan (M₁), Perasaan aman memiliki pekerjaan (M₂), Jaminan Kesejahteraan (M₃) dan Promosi (M₄).

Kompensasi (K), menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu Gaji (K₁), Bonus (K₂), Tunjangan (K₃), Fasilitas (K₄).

Variabel Terikat (*Dependen Variabel*), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Kk). Menurut Bangun (2012) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu Jumlah pekerjaan (Kk₁), Kualitas pekerjaan (Kk₂), Ketepatan waktu (Kk₃), Kehadiran (Kk₄), Kemampuan kerja sama (Kk₅).

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Meringkasnya menjadi suatu yang bisa diuji, yang mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Pengolahan data dan analisis data penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows version.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis dari $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atas variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Menurut Ghazali (2016:53). Kriteria dari uji validitas adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai $df (n-k) - 2$. (2) Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. (3) Suatu butir pertanyaan dinyatakan tidak valid jika $r_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai penumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali,2016:48).

Persamaan Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja (Lk), motivasi (M), dan kompensasi (K) terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Kedawung Setia Industrial Tbk Surabaya. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 Lk + \beta_2 M + \beta_3 K + \epsilon$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

Lk = Lingkungan Kerja

M = Motivasi

K = Kompensasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = *Standart Error Estimate*

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat diketahui dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Jika besar Tolerance ≤ 0.10 dan VIF ≥ 10 , maka mencerminkan tidak ada multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

(Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *pengganggu atau residual memiliki distribusi normal* (Ghozali, 2016:154). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Analisis Grafik, pada prinsipnya normalitas dapat deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2016:156). Dasar pengambilan keputusan: (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Statistik, uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Ghozali, 2016:158) uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis: (1) H_0 : Data residual berdistribusi normal. (2) H_a : Data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R^2). R^2 berada antara 0 dan 1 yang berarti, jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Jika $R = -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. Jika $R = 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F bisa dilihat dari output dengan menggunakan SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja (Lk), motivasi (M), dan kompensasi (K) terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Kedawung Setia Industrial Tbk Surabaya. Menurut Ghozali (2016:96) adapun syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis, yaitu sebagai berikut: (1) Hipotesis statistik. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model penelitian dikatakan layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut: (1) Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih besar dibandingkan nilai t tabel, hipotesis alternative dapat diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (2) Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, hipotesis alternative dapat diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	.594	.3008	Valid
	LK ₂	.729	.3008	Valid
	LK ₃	.770	.3008	Valid
	LK ₄	.891	.3008	Valid
	LK ₅	.770	.3008	Valid
	LK ₆	.675	.3008	Valid
Motivasi (M)	M ₁	.754	.3008	Valid
	M ₂	.699	.3008	Valid
	M ₃	.814	.3008	Valid
	M ₄	.713	.3008	Valid
Kompensasi (K)	K ₁	.755	.3008	Valid
	K ₂	.844	.3008	Valid
	K ₃	.844	.3008	Valid
	K ₄	.878	.3008	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	.69	.3008	Valid
	KK ₂	.806	.3008	Valid
	KK ₃	.797	.3008	Valid
	KK ₄	.823	.3008	Valid
	KK ₅	.809	.3008	Valid

Sumber: Data kuisioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan yang berjumlah 18 indikator, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3008, maka hal ini berarti bahwa semua pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	.836	Reliabel
Motivasi (M)	.733	Reliabel
Kompensasi (K)	.850	Reliabel
Kinerja Karyawan (Kk)	.842	Reliabel

Sumber: Data kuisioner diolah, 2018

Dari hasil uji tersebut dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* > 0,70 yang berarti butir-butir pernyataan dari semua variabel seluruhnya *reliabel* dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,389	,547		9,853	,000
	Lk	,318	,121	,271	2,634	,012
	M	,115	,135	,083	1,852	,035
	K	,655	,101	,698	6,512	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data kuisioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 persamaan yang di dapat adalah:

$$KK = 5,389 + 0,318 LK + 0,115 M + 0,655 K + e$$

Konstata = 5,389 menunjukkan jika variabel independen = 0, maka kinerja karyawan akan menghasilkan output sebesar 5,389. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) = 0,318 bernilai positif, maka searah dengan menunjukkan apabila variabel Lingkungan kerja semakin naik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin naik sebesar 0,318. Koefisien regresi motivasi (M) = 0,115 menunjukkan hubungan positif atau searah antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. Jika Motivasi semakin tinggi maka hubungan dengan kinerja karyawan akan tinggi sebesar 0,115. Nilai koefisien regresi Kompensasi (K) = 0,655 bernilai positif, atau searah dengan menunjukkan apabila variabel kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin tinggi sebesar 0,655.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

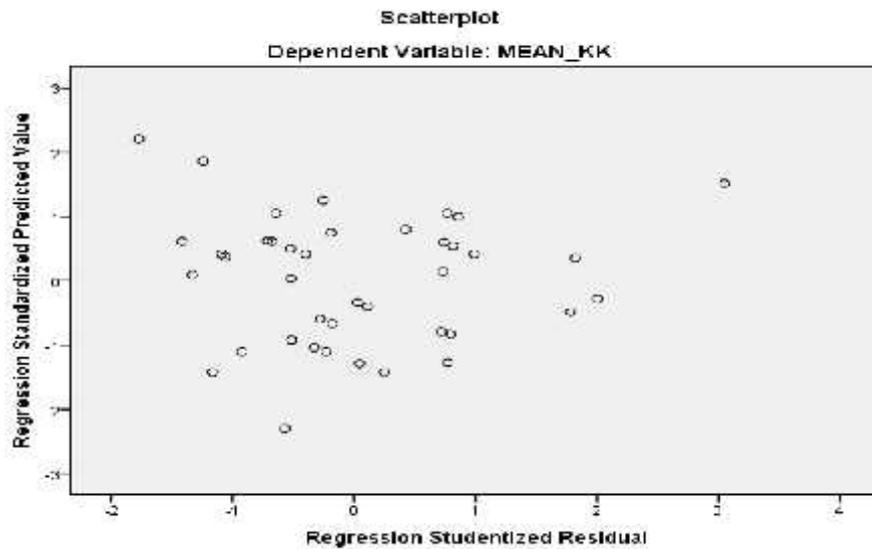
Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (LK)	.786	1.273	Bebas Multikolinieritas
Motivasi (M)	.877	1.140	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi (K)	.724	1.382	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data kuisioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel independen tidak terjadi multikolinieritas terlihat dari nilai tolerance pada variabel Lingkungan kerja (LK) sebesar 0,786 lebih besar dari 0,10, variabel motivasi (M) sebesar 0,877 lebih besar dari 0,10, dan variabel kompensasi sebesar 0,724 lebih besar dari 0,10. Serta dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* seluruhnya lebih besar dari 0,10 sehingga dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa juga disebut dengan bebas dari Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

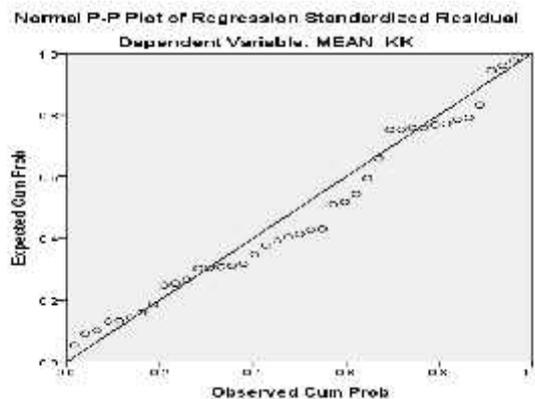


Sumber : Data sekunder diolah, 2018

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat titik-titik yang ada menyebar secara acak, selain itu juga tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, titik-titik tersebut tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas Pendekatan Grafik P-Plot



Gambar 4
Grafik Normalitas P-Plot

Berdasarkan Grafik P-Plot menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Statistik

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogrov - Smirnov Test		
N		41
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	.9617692
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.077
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

Sumber : Data kuisoner diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asympg Sig (2-tailed)* sebesar 0,062 lebih besar dari 0,050. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah di dapat terindikasi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.667	.29579

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data kuisoner diolah, 2018

Dari Tabel 7 dapat diketahui R square (*R²*) sebesar 0,692 yang diperoleh dari koefisien korelasi yang dikuadratkan atau nilai *R²*. Sedangkan besarnya angka koefisien determinasi 0,692 sama dengan 69,2%. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% sedangkan sisanya (100% - 69,2% = 30,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,832. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen pada penelitian ini memiliki hubungan yang kuat

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.278	3	2.426	27.727	.000 ^a
Residual	3.237	37	.087		
Total	10.515	40			

a. Predictors: (Constant), LK, M, K

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data kuisioner diolah, 2018

Dari Tabel 8 tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%) yang berarti menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 9
Hasil Perolehan t Hitung dan Tingkat signifikan

Variabel	t Hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	2.634	.012	Signifikan
Motivasi	1.852	.035	Signifikan
Kompensasi	6.512	.000	Signifikan

Sumber : Data kuisioner diolah, 2018

Hasil penelitian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat pada Tabel 9 diperoleh nilai variabel lingkungan kerja dengan signifikan variabel 0,012 kurang dari 0,050 (taraf signifikansi), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Hasil penelitian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dari tabel 19 diperoleh nilai variabel motivasi dengan tingkat signifikan variabel motivasi 0,035 lebih dari 0,050 (taraf signifikan), maka H_0 ditolak, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Hasil penelitian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dari tabel 19 diperoleh nilai variabel kompensasi dengan tingkat signifikan variabel kompensasi 0,000 kurang dari 0,050 (taraf signifikan), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja karyawan PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada lingkungan produksi atau tempat dimana terjadi aktifitas kerja yang baik akan memberikan hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian menunjukkan motivasi mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong gairah karyawan tetapi tidak semua motivasi yang diberikan berhasil dan mempengaruhi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi maka dari itu perlu banyak pendekatan yang tepat sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil pengujian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi atau penghargaan yang diberikan berupa materi atau pun non materi sangat berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: 1) Sebaiknya PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. 2) PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya di sarankan untuk lebih melakukan pendekatan secara internal terhadap beberapa karyawan dan memberikan motivasi secara langsung atau pun pengarahan secara langsung kepada seluruh karyawan agar dapat memotivasi karyawan agar lebih memiliki dorongan dan gairah kerja yang tinggi karena dorongan kerja yang tinggi akan sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan serta hasil yang baik pada pekerjaan serta profit perusahaan. 3) Sebaiknya PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Surabaya tetap mempertahankan pemberian reward atau bonus pada setiap karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi atau semakin menambah penghargaan pada setiap karyawan yang belum tepat untuk mendapatkan bonus yang layak agar output yang dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan semakin tinggi dan kinerja karyawan menjadi sangat efektif dan efisien.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang bias dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian yaitu: 1) Penelitian ini hanya didasarkan pada perusahaan yang berada di daerah Surabaya. Hasil penelitian ini kemungkinan akan berubah dan berbeda jika penelitian dilakukan di wilayah lain. 2) Peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden mengenai pengisian identitas responden atau pun seluruh pernyataan didalamnya. 3) Peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung jawaban responden, dimana responden bias saja tidak jujur atau pun mengarang dalam memberikan keterangan dan pernyataan dalam responnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Yogyakarta.
- Chandraningrum, Y. R. et al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Unlam Banjarmasin* 3(1):29-34.
- Darodjat, T. A. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia - Masa Kini. Cetakan Kesatu. PT Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute. PT Refika Aditama. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung
- _____. 2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 agustus 1945 Semarang. *Jurnal Masyarakat, Bisnis, dan Lingkungan*, 2(1) 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Zameer, Hashim. Ali, Shrhzad. Nizar, Waqar. Amir, Muhamad. 2014. *The Impact of Motivation on The Employee's Performance in The Bevarage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Scince*. 4(1) 293-298.