

The Effect Of Financial Compensation And Performance Environment On Performance At CV Bayu Putra Aji Sidoarjo

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Di CV Bayu Putra Aji Sidoarjo

Muhammad Akbar Kusuma^{1*}, Hesty Prima Rini², Ika Korika Swasti³

Universitas Pembangunan Nasional Veteran^{1,2,3}

17012010185@student.upnjatim.ac.id¹, Hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id²

lkaks.ma@upnjatim.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Human resources are basically one of the capital and hold an important position in achieving company goals. Likewise with companies engaged in services in Indonesia, one of which is CV Bayu Putra Aji Sidoarjo. The problem in this study is the decline in the performance of operational division employees in 2019 – 2021. This study aims to determine whether there is an effect of financial compensation and work environment on the performance of production employees at CV Bayu Putra Aji. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data is processed using PLS. The results showed that financial compensation and work environment had a positive and significant effect on employee performance. Based on this research, the company is suggested to improve the conditions of compensation and work environment in order to improve the good performance for employees.

Keywords: Financial Compensation, Work Environment, Performance

ABSTRACT

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang posisi penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa di Indonesia salah satunya cv Bayu Putra Aji Sidoarjo. Permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai divisi operasional pada tahun 2019 – 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di CV Bayu Putra Aji. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data tersebut diolah menggunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kondisi kompensasi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang posisi penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia di perusahaan untuk membuatnya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dalam keunggulan teknologi, tetapi peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam sebuah perusahaan,, maka perlu dilakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Kinerja menurut Robbins dalam (Saputra dan FermiyanI, 2019) berpendapat bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/tujuan atau kriteria. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat

meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja karyawan yang baik, tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik seperti yang diharapkan. Membentuk sosok karyawan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan melalui pemberian kompensasi yang tepat dan membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini terkait dengan fenomena yang penulis temui di CV. Bayu Putra Aji ini.

CV. Bayu Putra Aji adalah perusahaan di bidang jasa yang bergerak di bidang jasa yang bergerak di bidang operator nitrogen. Layanan yang diberikan berkisar dari isi angin, isi ulang angin, hingga tambalan ban tubeless. Perusahaan ini tersebar di beberapa wilayah di Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki karyawan di bagian operator lebih dari 40 orang yang tersebar di setiap outlet. Perusahaan berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari wawancara dengan karyawan di bagian operator nitrogen mengalami kendala dalam hal kinerja, menurut mereka kinerja mereka menurun karena insentif yang berbeda dari masing-masing outlet dan ada juga beberapa peralatan yang harus mendapatkan perbaikan.

Tabel 1. Tabel Kinerja

	Omzet	Target	Keterangan
2019	Rp.2.437.970.000	Rp.2.671.800.000	Tidak Tercapai
2020	Rp.2,226.511.500	Rp.2.671.800.000	Tidak Tercapai
2021	Rp.2,420.868.000	Rp.2.671.800.000	Tidak Tercapai

Sumber : CV Bayu Putra Aji

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa mulai tahun 2019 hingga 2021, CV Bayu Putra Aji mengalami kendala dalam kinerja, dilihat dari tidak tercapainya target saat itu. Permasalahan kinerja yang dialami karyawan pada bagian operator di CV Bayu Putra Aji juga bukan tanpa alasan, mereka menyebutkan bahwa kurangnya tunjangan liburan dan perbedaan insentif merupakan contoh kurangnya motivasi mereka. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja kerja dan memotivasi karyawan. Dimana pemberian santunan sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan seumur hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan dalam Alam (2020) pemberian santunan yang layak tidak hanya dapat mempengaruhi kondisi material karyawan, tetapi juga dapat merangsang batiniah karyawan untuk bekerja lebih rajin dan memiliki inisiatif. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan harus sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Dessler dalam Nurlina (2020) menambahkan bahwa kompensasi mengacu pada segala bentuk upah atau imbalan yang berlaku untuk dan timbul dari pekerjaannya serta memiliki tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung berupa gaji, insentif, komisi/bonus.

Selain kompensasi, penyebab penurunan kinerja yang dialami karyawan di CV Bayu Putra Aji adalah lingkungan kerja yang membuat mereka kurang nyaman karena lingkungan mempengaruhi kinerjanya, seperti beberapa peralatan seperti dongkrak dan kebutuhan akan penutup saat hujan sehingga air tidak masuk ke outlet. Menurut Sedarmayanti dalam Dwi (2020) Lingkungan kerja merupakan komponen komponen yang sangat penting dalam karyawan yang melakukan kegiatan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kegembiraan atau antusiasme karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, penerangan dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tepat jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasilnya dalam jangka waktu yang lebih lama. Lingkungan kerja yang

buruk dapat menuntut lebih banyak tenaga dan waktu dan tidak mendukung perolehan desain sistem kerja yang efisien.

Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan-perusahaan tersebut dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan operator CV. Bayu Putra Aji Sidoarjo? (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator CV. Bayu Putra Aji Sidoarjo?

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Malthis dan Jackson (2000) mendefinisikan "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk suatu organisasi dan bukan yang lain". Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Santunan yang diberikan di CV Bayu Putra Aji adalah kompensasi finansial. Menurut (Mondy, 2008) kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus serta tunjangan. Maka indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah:

Gaji yang diberikan oleh perusahaan. Gaji menurut Samsudin dalam (Taufiq, 2019) adalah sesuatu berupa uang atau yang berhubungan dengan uang dan diberikan kepada karyawan/karyawan dengan imbalan pekerjaan. Bonus yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017) Bonus hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melebihi target.

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan yang diberikan cv Bayu Putra Aji adalah Tunjangan Hari Raya. Menurut (Assik, 2020) Tunjangan Hari Raya merupakan tunjangan yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan hak-hak karyawan dalam melaksanakan hari raya. Pemberian tunjangan liburan biasanya dilakukan setahun sekali dan diterima oleh karyawan sehubungan dengan hari libur masing-masing karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Sihaloho dan Siregar, 2019) "Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, adapun penjelasan lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:
2. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di sisi menarik dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka laksanakan di perusahaan.
4. Fasilitas. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu, ada hal-hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu tentang bagaimana memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga ketersediaan tempat ibadah.
5. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:
6. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dan

bawahan, dengan saling menghormati, maka akan menimbulkan rasa hormat antara masing-masing individu.

7. Hubungan tingkat teman sebaya. Indikator hubungan dengan kolega adalah hubungan yang harmonis dengan kolega dan tanpa ketidakstabilan timbal balik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan yang tinggal di satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
8. Kerja sama antar karyawan. Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien".

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Kusjono dan Ratnasari, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur yang merupakan pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

Kualitas Kerja. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas Kerja. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam hal jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

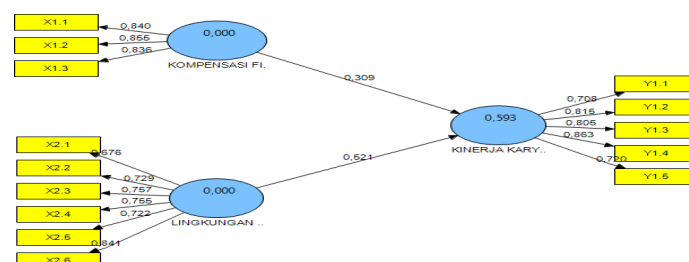
Ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang disebutkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Efektivitas. Efektivitas Disni adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil masing-masing unit dalam pemanfaatan sumber daya.

Kemandirian. Kemandirian adalah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau dosen pembimbing.

3. Metode Penelitian

Skala pengukuran dalam penelitian ini merupakan skala pengukuran ordinal yang merupakan skala pengukuran yang menyatakan tidak hanya kategori, tetapi juga menyatakan peringkat konstruksi yang diukur. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang menggunakan teknik skala likert yang biasanya digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mendistribusikan kuesioner. Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS).



Gambar 1.

Sumber : olah data, output SmartPLS

Dari gambar output PLS di atas dapat dilihat besarnya nilai pembebanan faktor masing-masing indikator yang terletak di atas panah antara variabel dan indikator, dapat juga dilihat besarnya koefisien path (path coefficients) yang berada di atas garis panah antara variabel eksogen dan variabel endogen. Selain itu, Anda juga dapat melihat besarnya R-Square yang berada tepat di lingkaran variabel endogen (employee performance variable).

Tabel 2. Tabel PLS

	Factor	Loading	Sample Mean	Standard	Standard Error	T	Statistics
	(O)		(M)	Deviation (STDEV)	(STERR)		(O/STERR)
X1.1 KOMPENSASI FINANSIAL (X1)	<-	0,840033	0,842117	0,034894	0,034894	24,074010	
X1.2 KOMPENSASI FINANSIAL (X1)	<-	0,855334	0,855338	0,025591	0,025591	33,423483	
X1.3 KOMPENSASI FINANSIAL (X1)	<-	0,835629	0,831884	0,040210	0,040210	20,781499	
X2.1 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,675924	0,669489	0,064469	0,064469	10,484502	
X2.2 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,728840	0,723273	0,049852	0,049852	14,620088	
X2.3 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,756824	0,751076	0,043023	0,043023	17,590985	
X2.4 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,754794	0,746965	0,045473	0,045473	16,598862	
X2.5 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,721648	0,717422	0,046770	0,046770	15,429745	
X2.6 LINGKUNGAN KERJA (X2)	<-	0,840920	0,838535	0,031443	0,031443	26,743892	
Y1.1 <- KINERJA (Y)		0,707845	0,709650	0,053131	0,053131	13,322560	
Y1.2 <- KINERJA (Y)		0,815357	0,809550	0,043304	0,043304	18,828675	
Y1.3 <- KINERJA (Y)		0,805315	0,799800	0,037018	0,037018	21,754619	
Y1.4 <- KINERJA (Y)		0,862727	0,862991	0,027656	0,027656	31,194866	
Y1.5 <- KINERJA (Y)		0,720070	0,718467	0,059988	0,059988	12,003637	

Sumber: olah data, output SmartPLS

4. Hasil dan Pembahasan

Dari tabel di atas, validitas indikator diukur dengan melihat Factor Loading Value dari variabel ke indikator, dikatakan bahwa validitasnya cukup jika lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading adalah korelasi antara indikator dan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi serta jika nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan tabel outer loading di atas, semua indikator reflektif pada variabel Financial Compensation (X1), Work Environment (X2), dan Employee Performance (Y), menunjukkan bahwa loading factor (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), sehingga hasil estimasi semua indikator telah memenuhi konvergen validity atau validitas yang baik.

Pengukuran validitas indikator juga dapat dilihat dari tabel Cross Loading, jika nilai loading factor masing-masing indikator pada masing-masing variabel lebih besar dari loading factor masing-masing indikator pada variabel lain, maka loading factor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading factor lebih kecil dari indikator dari variabel lain, dikatakan tidak valid.

Dari diagram dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki efek positif terhadap Kinerja dengan koefisien path sebesar 0,308583 dan nilai T-statistik sebesar 3,016917 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Artinya, kompensasi finansial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Bayu Putra Aji Sidoarjo. Sedangkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien path sebesar 0,520736 dan nilai T-statistik sebesar 5,562985 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Bayu Putra Aji Sidoarjo.

Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan variabel lingkungan kerja memiliki efek positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah diluncurkan oleh N. Lilis Suryani (2019) dengan judul penelitian: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lilis Suryani. Indo Tekhnoplus". Studi ini membutuhkan 60 karyawan departemen produksi sebagai responden. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan dengan menjawab hipotesis bahwa penulis telah menyebutkan sebelumnya bahwa: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja di CV Bayu Putra Aji Sidoarjo (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di CV Bayu Putra Aji Sidoarjo. Beberapa saran dari penulis untuk CV Bayu Putra Aji adalah lebih memperhatikan kompensasi finansial, khususnya pada indikator bonus dan lingkungan kerja pada indikator kerja sama antar karyawan di CV Bayu Putra Aji untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alam, Nur Indah. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Cabang Makassar.
- Dwiyanto, Agung Surya dan Pupung Purnamasari dan Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriyo dan Sukanto. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghaila Indonesia.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemah Tompson Learning*. Jakarta : Salemba Empat Patria
- Nanulaitta, Deflin Tresye. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar di Kota Ambon.
- Nitisemito Alex. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Pertiwi, Dwi Dasa dan Muklis Kanto. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia,
- Saputra, Juliadi dan Riche Fermiyani. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laaboratorium Klinik Pramita Padang.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Zuriana dan Andika Rananda. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.