

The Influence Of Compensation, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance Of The MSMEs Center Division Of PT Bank Central Asia In Semarang City

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia Di Kota Semarang

Andreas Dela Hoya Harsanto^{1*}, Agatha Ferijani²
Soegijapranata Catholic University, Semarang^{1,2}
anreasdelahoya123@gmail.com^{1*}, ferijani@unika.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of compensation, work environment, and motivation on employee performance in the SME Center Division of PT Bank Central Asia in Semarang. Data were collected through questionnaires from 35 respondents working in the division. The results of data analysis using linear regression and statistical tests show that the three independent variables, namely compensation, work environment, and motivation, have a significant positive influence on employee performance. Fair and adequate compensation, a good work environment, and high work motivation encourage employees to perform better. These findings provide insights for companies to develop more effective human resource management strategies to enhance employee performance.

Keywords : Compensation, Work Environment, Motivation, Employee Performance, PT Bank Central Asia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 35 responden yang bekerja di divisi tersebut. Hasil analisis data menggunakan regresi linear dan uji statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, PT Bank Central Asia

1. Pendahuluan

Karyawan perusahaan menjadi bagian dari unsur terpenting yang menentukan kemajuan organisasi. Perusahaan dituntut untuk menghasilkan karyawan yang unggul sebagai bagian dari kegiatan usahanya guna mendukung pertumbuhan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuan perusahaannya. Mencapai sasaran dan tujuan anda ialah tentang mengembangkan bakat potensial untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan juga perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif supaya tercipta karyawan yang unggul dan berkualitas.

Tetapi terkait upaya meningkatkan dan mengoptimalkan pencapaian kerja karyawan, ternyata masih ditemukan banyak permasalahan dan kendala yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya yang khas. Sebagai contoh empiris, kegagalan yang dialami oleh organisasi itu sendiri dan berdampak pada karyawannya. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perusahaan baik ataupun buruk, sehingga masalah kinerja (*performance*) karyawan perlu diperhatikan dengan baik. Kinerja yang diharapkan perusahaan dari individu bergantung pada keterampilan, motivasi dan dukungan yang mereka terima (Mathis dan Jackson, 2002).

Perusahaan yang ingin berkembang membutuhkan orang-orang berbakat. Karyawan dapat dianggap salah satu unsur yang tidak utama dari layanan konsumen otomatis pada sebuah mesin, tetapi mereka juga merupakan bagian manusia dari segalanya. Banyak organisasi menggunakan teknologi untuk mengetahui bahwa pelanggan mereka menginginkan seseorang yang dapat mereka hubungi dan ajak bicara. Selain itu, tanpa hubungan pelanggan-karyawan yang baik, sulit untuk mencapai retensi pelanggan.

PT BCA ialah salah satu perbankan yang terbesar di tanah air yang telah beroperasi sejak tahun 1957. Dengan sejumlah cabang di seluruh Indonesia, BCA memiliki peran yang penting dalam menyediakan layanan perbankan kepada berbagai segmen nasabah. Salah satu divisi penting dalam BCA adalah Divisi Sentra UMKM, yang memiliki tanggung jawab khusus dalam melayani pelaku bisnis UMKM. Divisi Sentra UMKM di Kota Semarang memiliki sejumlah karyawan dengan peranan penting dalam hal penyediaan layanan dan dukungan kepada nasabah UMKM.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi yang kompetitif, adil, dan layak adalah faktor utama dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai, diperhatikan, serta diberi kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan memiliki motivasi tinggi dalam untuk usahanya lebih bekerja dengan baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi karyawan dan dapat menjadi penyebab turnover karyawan yang tinggi (Sholihin & Arida, 2021). Kunci pokok yang menentukan mengapa serta bagaimana karyawan bekerja didalam perusahaannya ialah kompensasi. Perusahaan dituntut bersaing dengan berbagai macam penghargaan untuk merekrut, mempertahankan karyawan, sekaligus terkait pemberian penghargaan bagi semua karyawan di perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002). Kompensasi karyawan berdampak signifikan bukan sekedar terhadap prestasi kerja, melainkan pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang mencukupi keperluan minimum pekerja untuk memotivasi mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu berupa bahan dan peralatan yang berada di sekitar karyawan tempat mereka bekerja, prosedur kerja, dan mekanisme kerja baik sebagai individu ataupun tim (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting dalam manajemen (Hasan, Haris, Fatmah M. Ngabito, dan Ariawan, 2022). Lingkungan kerja ialah suasana yang dihadapi karyawan yang bisa berdampak pada kinerja tugas yang diserahkan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berperan dalam menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja para pekerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih kreatif dan maksimal jika didukung lingkungan kerja yang aman, berdaya tarik, dan nyaman. Tetapi jika lingkungannya buruk, misalnya dengan tingkat kebisingan yang tinggi atau konflik antar karyawan, dapat berdampak negatif pada kinerja (Adhimas Ashshiddiq Susilo, 2021). Lingkungan kerja adalah segala kelengkapan dan peralatan yang ditempatkan dimana pegawai berada dan yang bisa memengaruhi pekerjaannya (Lating & Susanto, 2022). Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan di perusahaan bisa dimanfaatkan untuk mendorong dan menstimulus keinginan setiap pekerja untuk menyelesaikan tugasnya secara produktif. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Motivasi

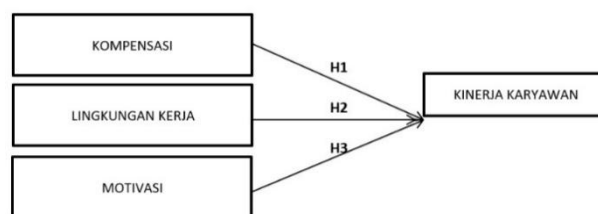
Motivasi kerja adalah elemen yang tak terelakkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi untuk mencapai target dan mencapai keberhasilan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Istilah motivasi asanya dari kata latin movere. Artinya menggerakkan maupun memacu. Motivasi manajer biasanya hanya terfokus pada SDM, terutama aktivitas bawahannya. Motivasi adalah dorongan kerja,

seperti gaji yang tinggi, atasan yang perhatian, tempat kerja yang layak, suasana kerja dan rekan kerja yang positif (Hasibuan, Saripuddin, Silva, 2019) Pada hakikatnya, perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi dalam diri. Motivasi dipandang sebagai dorongan hasrat, kebutuhan atau dukungan yang mampu membangkitkan dan mendorong orang untuk mengurangi dan memenuhi kebutuhannya, sehingga bisa melakukan tindakan, dan berbuat dengan usaha tertentu guna meraih hasil yang maksimal (Jufrizen, 2017). Indikator motivasi kerja adalah: 1) kita memiliki keinginan dan kebutuhan untuk terlibat dalam aktivitas; 2) kita memiliki keinginan dan kebutuhan untuk terlibat dalam aktivitas; 3) kita memiliki harapan dan keinginan; 4) kita menghargai dan menghormati diri kita sendiri; 5) Menarik. Lingkungan dan aktivitas (Uno, Hamzah, 2006).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi dalam memenuhi tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dilengkapi dengan proses individu yang melakukan sesuatu sesuai dengan keterampilannya, motivasi kerja, dan peluang yang ditawarkan kepada mereka untuk kinerja maksimal (Dina, 2018). Organisasi biasanya tertarik untuk mengukur kinerja berdasarkan aspek berikut ini: 1) Finansial, finansial dapat disamakan dengan aliran darah tubuh manusia. Aspek finansial menjadi unsur terpenting yang wajib dicermati dalam menilai prestasi kerja. 2) Kepuasan Konsumen Ketika permintaan total untuk layanan berkualitas meningkat, organisasi perlu secara konsisten memberikan layanan berkualitas (Sedarmayanti, 2017). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penerapan teori keseimbangan. Menurut Teori Keseimbangan, orang menerima manfaat dan tampil optimal ketika pekerjaan mereka dirangsang dengan cara yang adil dan tepat. Dapat diterima secara umum bahwa kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif adalah prestasi kerja, dalam hal ini berdasarkan tujuan kerja yang sudah dirumuskan oleh organisasi (Rahmawati & Kusumaningrum, 2017). Pengukuran kinerja pekerja dapat dilakukan dengan mengetahui produktivitas karyawan secara kuantitatif. Hal tersebut dapat memungkinkan organisasi menghasilkan kinerja yang unggul lebih cepat sebagaimana standar perusahaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam menilai apakah perusahaan bisa dikatakan berhasil atau sebaliknya. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan mengarah pada seberapa jauh para pekerja dapat meraih target dan sasaran perusahaan (Sakinah & Indahingwati, 2019). Karyawan dengan kinerja yang berkualitas lebih menghasilkan kontribusi positif bagi organisasi termasuk meningkatkan produktivitas, pelayanan pelanggan yang lebih baik, dan pencapaian tujuan bisnis. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada perusahaan, seperti menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat turnover, dan mengurangi kepuasan pelanggan (Wicaksono & Casri, 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

- H1 : *Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang.*
- H2 : *Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang.*
- H3 : *Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang.*

3. Metode Penelitian

Riset ini mengaplikasikan metode penelitian berupa riset kuantitatif dengan analisis

data menggunakan Data Analysis Microsoft Excel. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data berupa angka dan statistik yang dapat dianalisis secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, data yang dikumpulkan dari 35 responden akan diolah menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel untuk melakukan analisis statistik yang komprehensif. Pendekatan Kuantitatif dalam riset ini memakai pengumpulan data dari google form yang dibagikan kepada responden. Metode riset kuantitatif dengan analisis data menggunakan Microsoft Excel memiliki keunggulan dalam hal efisiensi dan akurasi. Excel adalah alat yang umum digunakan dalam dunia bisnis dan penelitian, sehingga memudahkan dalam pengolahan dan analisis data. Analisis statistik yang dilakukan dengan Excel memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan untuk mendukung temuan penelitian dan membuat kesimpulan yang kuat (Sudana & Supartha, 2019).

Pengujian reliabilitas data pada riset ini akan dilaksanakan dengan memakai teknik Cronbach Alpha untuk memastikan ketelitian kuesioner. Validitas konstruk juga akan diverifikasi melalui analisis faktor untuk mengukur keefektifan kuesioner dalam mengukur variabel yang dikaji. Data dianalisis dengan menerapkan metode statistik meliputi normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, dan descriptive analysis. Perangkat lunak Microsoft Excel akan digunakan sebagai alat menganalisis data. Hasil riset akan dikaji dengan uji t guna menilai secara individual pengaruh variabel bebas dan uji F guna menilai secara bersamaan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Harapannya riset ini bisa menambah pemahaman lebih dalam perihal pengaruh kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), dan motivasi kerja(X3) terhadap kinerja karyawan di divisi sentra UMKM di PT Bank Central Asia di Kota Semarang.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas

Temuan riset menunjukkan hasil analisis menggunakan F-Test Two-Sample for Variances untuk variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dalam hubungannya dengan kinerja karyawan (Y) dalam Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang. Untuk perbandingan antara variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) terdapat pada Tabel 1.

Table 1. Hasil uji reliabilitas variabel X1 (kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja)

		F-Test Two-Sample for Variances	
		Variable 1	Variable 2
	Mean	4.742857	4.633929
	Variance	0.207668	0.105241
	Observations	35	28
	df	34	27
	F	1.973254	
	P(F<=f) one-tail	0.036303	
	F Critical one-tail	1.861922	

Sumber: Hasil Excel (2023) Untuk variabel X1 (Kompensasi Kerja), hasil F-Test varian X1 dan X2 berbeda nilai F sekitar 1.973 dan

pengolahan Microsoft perbandingan antara dan X2 (Lingkungan menunjukkan bahwa secara signifikan dengan p-value sekitar 0.036. Angka tersebut mencerminkan bahwasanya terdapat perbedaan yang kuat dalam variabilitas antara variabel kompensasi dengan lingkungan kerja. Artinya, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai dampak berbeda bagi kinerja karyawan.

Table 2. Hasil uji reliabilitas variabel X1 (kompensasi) dan X3 (Motivasi Kerja)

F-Test Two-Sample for Variances		
	<i>Variable</i>	<i>Variable</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>
Mean	4.803571	4.678571
Variance	0.16832	0.096561
Observations	28	28
df	27	27
F	1.743151	
P(F<=f) one-tail	0.07759	
F Critical one-tail	1.904823	

Sumber: Hasil pengolahan Microsoft Excel (2023)

Ketika membandingkan variabel X1 (Kompensasi) dengan X3 (Motivasi Kerja), hasil F-Test menunjukkan bahwa varian X1 dan X3 juga berbeda secara signifikan dengan nilai F sekitar 1.743 dan p-value sekitar 0.078. Temuan tersebut menggambarkan bahwasanya kompensasi serta motivasi kerja juga mempunyai pengaruh berbeda pada kinerja karyawan.

Table 3. Hasil uji reliabilitas variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Moptivasi Kerja)

F-Test Two-Sample for Variances		
	<i>Variable</i>	<i>Variable</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>
Mean	4.633929	4.671429
Variance	0.105241	0.116807
Observations	28	35
df	27	34
F	0.900988	
P(F<=f) one-tail	0.393956	
F Critical one-tail	0.537079	

Sumber: Hasil pengolahan Microsoft Excel (2023)

Namun, ketika membandingkan variabel X2 (Lingkungan Kerja) dengan X3 (Motivasi Kerja), hasil F-Test menunjukkan bahwa varian X2 dan X3 tidak berbeda secara signifikan dengan nilai F sekitar 0.901 dan p-value sekitar 0.394. Ini menggambarkan bahwasanya lingkungan kerja serta motivasi kerja memiliki tingkat variabilitas serupa dalam pengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil ini memberikan wawasan yang berharga bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh berbeda terhadap kinerja karyawan serta terdapat pula perbedaan pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dengan cermat dalam upaya meningkatkan kinerja pada pekerjaannya dan meraih target usahanya. Melalui pemahaman yang baik tentang variabilitas pada korelasi ini, organisasi bisa mengambil tindakan secara akurat dalam hal peningkatan kualitas layanan dan keberhasilan bisnisnya.

Uji Regresi

Table 4. Hasil Uji Regresi Variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.53883
R Square	0.290337

Adjusted R Square	0.263043
Standard Error	0.547053
Observations	28

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	3.183343	3.18334	10.6371	0.003092
Residual	26	7.780943	0.29926		
Total	27	10.96429			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	0.444008	1.236989	0.35894	0.72253	-2.09866	2.986676	-2.09866	2.986676
X Variable 1	0.836935	0.256614	3.26146	0.00309	0.309458	1.364412	0.309458	1.364412

Sumber: Hasil pengolahan Microsoft Excel (2023)

Temuan regression analysis pada variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja pekerja. R-square dengan skor 0.2903 mencerminkan bahwa sebesar 29.03% variabilitas kinerja karyawan bisa dideskripsikan oleh variabel Kompensasi. Hasil uji ANOVA juga menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki signifikansi dengan nilai F sekitar 10.64 dan p-value sekitar 0.0031. Koefisien regresi (X Variable 1) sebesar 0.837 memperlihatkan bahwasanya tiap kenaikan satu satuan dalam Kompensasi mampu menyebabkan kenaikan sebesar 0.837 unit dalam Kinerja Karyawan.

Table 5. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0.57995							
R Square	0.336341							
Adjusted R Square	0.316231							
Standard Error	0.593971							
Observations	35							
ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	5.900391	5.90039	16.7243	0.000261			
Residual	33	11.64247	0.35280					
Total	34	17.54286						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	-1.93177	1.530621	-1.26209	0.21576	-5.04585	1.182297	-5.04585	1.182297
X Variable 1	1.344271	0.328709	4.08954	0.00026	0.675507	2.013035	0.675507	2.013035

Sumber: Hasil pengolahan Microsoft Excel (2023)

Temuan regression analysis antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) membuktikan bahwasanya ada korelasi kuat diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. R-square dengan skor 0.3363 mencerminkan sebesar 33.63% variabilitas dalam kinerja karyawan bisa dideskripsikan oleh variabel Lingkungan Kerja. Hasil uji ANOVA juga menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki signifikansi dengan nilai F sekitar 16.72 dan p-value sekitar 0.0003. Koefisien regresi (X Variable 1) sebesar 1.344 memperlihatkan bahwasanya tiap kenaikan satu unit pada lingkungan kerja dapat menyebabkan kenaikan 1.344 unit dalam Kinerja Karyawan.

Table 6. Hasil Uji Regresi Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0.413043							
R Square	0.170605							
Adjusted R Square	0.145472							
Standard Error	0.664009							
Observations	35							
ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	2.992897	2.992897	6.78803	0.01366			
Residual	33	14.54996	0.44090	3				
Total	34	17.54286	8					
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	0.258993	1.560546	0.16596	0.86919	-2.91596	3.433947	-2.91596	3.433947
X Variable 1	0.868106	0.333197	2.60538	0.01366	0.190212	1.545999	0.190212	1.545999

Sumber: Hasil pengolahan Microsoft Excel (2023)

Hasil analisis regresi antara Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. R-square dengan skor 0.1706 membuktikan bahwasanya sebesar 17.06% variabilitas dalam kinerja karyawan bisa dideskripsikan oleh variabel Motivasi Kerja. Hasil uji ANOVA juga menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki signifikansi dengan nilai F sekitar 6.79 dan p-value sekitar 0.0137. Koefisien regresi (X Variable 1) sebesar 0.868 menandakan tiap kenaikan satu unit dalam Motivasi Kerja bisa menyebabkan bertambahnya 0.868 unit dalam Kinerja Karyawan.

Temuan kajian ini memperlihatkan bahwasanya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam Divisi Sentra UMKM PT Bank Central Asia di Kota Semarang. Dengan memahami dampak dari variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang akurat dalam mengembangkan kualitas layanan, kinerja pegawai serta mencapai tujuan bisnisnya.

Pembahasan

Temuan Pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan adalah aspek terpenting dalam pengelolaan SDM. Kompensasi yang meliputi banyak elemen seperti gaji, tunjangan, bonus, dan

insentif lainnya yang diterima para pekerja sebagai imbalan terhadap usaha dan kontribusi pekerja. Penting untuk memahami bagaimana kompensasi yang adil dan memadai dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja (Rahmawati & Prijati, 2022).

Kompensasi yang adil adalah kunci untuk memotivasi para pekerja. Saat pekerja menganggap bahwa ia memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kerja kerasnya, maka motivasi kerja mereka pun semakin tinggi. Gaji yang kompetitif disertai imbalan lainnya memberi insentif bagi pekerja untuk mencapai target pencapaian kerja mereka. Mereka akan menganggap perusahaan telah menghargai dan mengakui usaha mereka, yang selanjutnya mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik.

Faktor-faktor kompensasi seperti gaji, bonus, dan tunjangan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Gaji yang kompetitif adalah elemen dasar dari kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja. Bonus yang didasarkan pada perolehan target kinerja menjadi pendorong untuk mencapai output yang lebih baik. Tunjangan seperti tunjangan kesehatan atau Tunjangan Hari Raya juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang dapat tercermin dalam kinerja mereka.

Di sisi lain, kompensasi yang tidak layak bisa berpengaruh buruk terhadap motivasi dan prestasi kerja. Karyawan yang menganggap bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai usahanya mungkin kehilangan motivasi dan kepuasan kerja. Ini dapat mengarah pada bertambahnya jumlah absensi, menurunnya produktivitas, bahkan turnover karyawan yang tinggi. Sehingga perusahaan harus memastikan bahwa mekanisme kompensasi mereka terbuka, layak, dan adil agar dapat memelihara tingkat motivasi dan kinerja yang tinggi di antara karyawan.

Lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pekerja di suatu perusahaan. Analisis mengenai lingkungan kerja baik fisik atau non fisik merupakan aspek kunci untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mampu menentukan tinggi rendahnya produktivitas dan kepuasan karyawan (Jamaluddin, 2021).

Lingkungan kerja fisik terdiri dari faktor-faktor seperti pencahayaan, pergantian udara, kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, serta keberadaan gangguan suara atau kebisingan. Kondisi kerja yang aman dan menyenangkan dapat menciptakan suasana yang baik untuk bekerja. Pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pekerja yang akhirnya membuat produktivitas mereka makin meningkat. Keamanan di tempat kerja juga merupakan faktor penting dalam menghilangkan kekhawatiran karyawan dan memungkinkan mereka fokus pada tugas mereka tanpa distraksi.

Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi, hubungan sesama karyawan dan diperlakukan dengan layak dan adil. Relasi positif antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dan perlakuan yang adil sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Pekerja yang menanggapi telah diperlakukan dengan baik, diperhatikan, dan mempunyai ikatan yang harmonis dengan pekerja lainnya, cenderung termotivasi dan lebih bahagia di tempat kerja. Ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kolaborasi yang lebih baik.

Pengaruh positif dari lingkungan kerja yang baik bukan sekedar terbatas pada kinerja individu, namun dapat berdampak terhadap keseluruhan budaya perusahaan. Saat pekerja merasa senang dan puas terhadap lingkungan kerjanya, ia cenderung lebih tetap loyal terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Motivasi kerja adalah elemen kunci dalam memahami bagaimana karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Penelitian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang meningkatkan motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan meraih target yang tinggi adalah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Suprapti et al., 2021).

Motivasi kerja dapat dikelompokkan kedalam 2 jenis utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun pengertian motivasi intrinsik ialah dorongan atau keinginan yang asalnya dari

dalam diri, misalnya kepuasan pribadi, pencapaian pribadi, atau keinginan untuk berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan finansial, bonus, atau promosi. Penelitian telah menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kesempatan pengembangan merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Terbukanya kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi dan keterampilannya dapat membuat karyawan tersebut lebih termotivasi. Perusahaan yang memberikan pelatihan, pendidikan, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menantang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Kesempatan pengembangan ini juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang lebih terampil dan terlatih memiliki potensi untuk menghasilkan kinerja lebih unggul.

Penghargaan memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Penghargaan dapat berupa pujian, pengakuan, atau imbalan finansial. Saat karyawan menganggap perusahaan telah menghargainya dan mengakui kontribusi mereka, maka karyawan pun cenderung bersemangat dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan dengan cara yang konsisten dan adil dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja dan meningkatkan kinerja.

Dukungan dari pimpinan dan sesama karyawan juga merupakan aspek yang memengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh tim dan atasan mereka cenderung lebih termotivasi. Hubungan yang baik dan kolaborasi yang positif dimana karyawan itu bekerja dapat membentuk lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh kombinasi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting dari analisis ini. Ketiganya saling berinteraksi dan dapat memiliki efek bersama terhadap kinerja karyawan (Agung & Lestariningsih, 2022).

Pertama, kombinasi kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang positif, serta tingginya motivasi kerja dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Orang-orang yang merasa mereka memperoleh kompensasi yang layak dan adil dari perusahaan, cenderung lebih puas dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan positif juga dapat menaikkan kesejahteraan para pekerja dan kinerja mereka. Motivasi tinggi, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kedua, penting untuk mengidentifikasi pola kombinasi variabel-variabel ini yang memberikan hasil terbaik. Penelitian dapat mengungkap pola yang paling efektif untuk memaksimalkan prestasi kerja karyawan. Misalnya, apakah pekerja yang menerima kompensasi yang tinggi, bekerja di lingkungan kerja yang baik, serta memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih unggul daripada yang hanya memiliki satu atau dua dari faktor-faktor tersebut. Ini dapat membantu organisasi untuk mengembangkan langkah-langkah terbaik dalam upaya peningkatan kinerja bawahannya.

Perusahaan pun dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang program kompensasi, peningkatan lingkungan kerja, dan pengembangan motivasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan mereka. Dengan memahami kombinasi variabel-variabel yang paling berpengaruh, perusahaan dapat lebih fokus dalam upaya perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Penutup

Kesimpulan

Variabel dari kajian ini memiliki kesesuaian dengan peneliti sebelumnya yakni (Lating & Susanto, 2022), bahwasanya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil kajian (Handayani & Daulay, 2021) pun menyebutkan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Temuan tersebut tidak sama dengan riset terdahulu menurut (Hasan, Ngabito &

Ariawan, 2022) yang menyatakan hasil sebaliknya. Kedua, adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya oleh (Lating & Susanto, 2022; Hasan, Ngabito & Ariawan, 2022), di mana subjek penelitian dilakukan pada karyawan CV Aryanta Prima Perkasa dan Harian Gorontalo Post, sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada karyawan Divisi Sentra Umkm Pt Bank Central Asia Di Kota Semarang.

Simpulan riset ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Divisi Sentra UMKM PT BCA di Kota Semarang. Temuan pengujian data memperlihatkan seluruh variabel yang diteliti berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa mereka mendapatkan penghargaan yang setara dengan kontribusi mereka cenderung menghasilkan prestasi kerja yang unggul. Bentuk-bentuk kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan juga memengaruhi kinerja karyawan, dengan gaji yang merupakan bagian dari aspek yang memberikan dampak positif. Lingkungan kerja yang memadai pun berdampak terhadap tingginya kinerja pegawai. Produktivitas pegawai dapat meningkat seiring dengan adanya lingkungan kerja yang aman, positif, dan nyaman. Hubungan antar karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, serta perlakuan yang adil juga berkontribusi positif pada kinerja pegawai. Selain itu, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi intrinsik dan eksterinsik yang besar lebih mempunyai kinerja yang unggul. Kesempatan pengembangan, penghargaan, dan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, PT Bank Central Asia (BCA) dapat mengambil beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini meliputi penilaian terhadap kelayakan dan keadilan kompensasi dari perusahaan kepada para pekerja. Jika perlu, penyesuaian harus dilakukan guna menjamin bahwa karyawan mendapat kompensasi yang memadai sesuai kerja kerasnya dan adanya pengakuan yang baik bagi karyawan. Penting untuk membentuk iklim kerja yang kondusif dan adanya kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Ini bisa dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai, memfasilitasi komunikasi yang baik antara tim kerja, dan membentuk kultur kerja yang kolaboratif dan positif. Pimpinan organisasi harus memperhatikan betul aspek-aspek yang memengaruhi motivasi bawahannya. Diperlukan pengakuan dan penghargaan yang sesuai, kesempatan promosi yang jelas, serta pembinaan hubungan yang baik antara pimpinan sekaligus karyawan. Program insentif disertai penghargaan pun dapat diciptakan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan metode analisis statistik yang lebih mendalam, seperti regresi atau analisis jalur. Penelitian tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BCA.

Temuan analisis ini akan memberi arahan yang lebih jelas tentang upaya mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT Bank Central Asia dapat mengembangkan prestasi kerja karyawannya dan meraih target bisnisnya secara optimal. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan tingginya motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Adhimas Ashshidqi Susilo, D. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gema Nawagraha Sejati Jakarta. DIES NATALIS KE-52 PERBANAS INSTITUTE SEMINAR NASIONAL PERBANAS INSTITUTE "Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Tranformation," 1(1).

- Agung, A., & Lestariningsih, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIKA JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5754>
- Ardiansyah, Choirul Adam, and Jun Surjanti. "Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8.4 (2020): 1211. https://www.academia.edu/download/94090727/pdf_1.pdf
- Dina, Dina. "Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan." *Jurnal Indonesia Membangun* 17.2 (2018): 1-16. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/119/113>
- Hasan, Haris, Fatmah M. Ngabito, and Ariawan Ariawan. "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan harian gorontalo post." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5.2 (2022): 163-177.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/semnas/article/view/1696/1356>
- Jamaluddin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. *Jurnal Ilmu Ekonomi* (2021) 4(1) 56-70.
- Jufrizen, Jufrizen. The effect of compensation, organizational culture and islamic work ethic towards the job satisfaction and the impact on the permanent lecturers. No. sqrcm. Center for Open Science, 2017. <https://ideas.repec.org/p/osf/inarxi/sqrcm.html#download>
- Lating, A., & Susanto, R. A. (2022). analisa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada cv. aryanta prima perkasa). *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 16(1).
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Rahmawati, M. P. Y., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11.
- Rahmawati, Tri Kusumaningrum. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Diss. Universitas Islam Indonesia*, 2017. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/4439>
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(2). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/863>
- Sedarmayanti, Perencanaan. "Pengembangan sumber daya manusia." Bandung: PT Refika Aditama (2017).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Iklm or-ganisasi*, Bandung : Mandar Maju.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(1). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>
- Sudana, I., & Supartha, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Suprpti, D. M., Setyadi, D., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja. *Syntax Literate*:

Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(9).

Uno, Hamzah B. Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara, 2006.

Wicaksono, B. W., & Casri, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ultra Sakti. Esensi Jurnal Manajemen Bisnis, 23(2). <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i2.409>