

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda

Eni Reptiningsih

Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence email: erh@bsi.ac.id

Received: 27-05-2019 Reviewed: 4-08-2022 Accepted: 20-02-2023 Published: 28-02-2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda serta mencari variabel mana yang berpengaruh.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda.

Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian gaji/upah yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bank DKI yang beralamatkan di Jalan Raya Juanda No.10 Jakarta Pusat . Unit kerja yang dimiliki PT. Bank DKI terdiri dari 2 (dua) unit kerja yaitu unit kerja Operasional dan unit kerja Pemasaran yang berada di Bank DKI Cabang Juanda.

Unit kerja Operasional yang berada di Cabang Juanda terbagi atas beberapa bagian yaitu Manager Operasional, Kabag *Teller* , Kabag *Customer service* , Umum, Bagian Accounting, , serta Bagian Teller dan CS yang mana saling berkaitan langsung guna melakukan intensifikasi kerja. Sedangkan unit kerja Marketing terbagi kedalam 2 bagian yaitu Team Leader Lending (Pinjaman) dan team Leader Funding (Simpanan) serta staff marketing yang mendukung proses transaksi perbankan dan peningkatan portofolio Bank DKI Cabang Juanda. Kedua Unit kerja

tersebut di kepalai oleh seorang Pimpinan Cabang bank DKI untuk selanjutnya dapat di tindak lanjuti dan digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Adapun permasalahan yang sering terjadi dalam kurun waktu 2 tahun terakhir pada PT. Bank DKI Cabang Juanda adalah meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktifitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia (karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasikerjanya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2017: 244).

Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, 2017: 4).

Pengukuran Kinerja Karyawan

Dharma (2013: 355) mengatakan, “Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Peningkatan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*)” (Sugiyono, 2017: 23). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan Unit Kerja Pemasaran yang bekerja pada PT. Bank DKI Cabang Juanda.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan peninjauan secara langsung ke perusahaan melalui observasi dan kuisisioner, dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan. Teknik yang dilakukannya yaitu:

- a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang sesungguhnya dari perusahaan tersebut.
- b. Kuisisioner, yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dilakukan dengan mempelajari dari literatur, catatan-catatan kuliah, bahan tulisan lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank DKI sejumlah 560 orang.

Oleh karena jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui jumlah pastinya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin atau Taro Yamane (Riduwan, 2015: 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (560 orang)

D^2 = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1} = \frac{160}{160 (0,05)^2 + 1} = \frac{160}{1,4} = 114,285 \text{ responden}$$

Jumlah responden yang akan di jadikan objek penelitian adalah 114,28 dibulatkan menjadi 120 responden.

Tabel 1. Hasil Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	120
Kuesioner yang kembali	120
Respon rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tetapi tidak layak digunakan	-
Total kuesioner yang layak dianalisis	120

Metode dan Teknik Analisis Data Uji

Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya” (Azwar, 2010: 5). Rumus

yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu komputer (*SPSS 20*) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kompensasi			
	Indikator 1	0,316	0,256	Valid
	Indikator 2	0,697	0,256	Valid
	Indikator 3	0,361	0,256	Valid
	Indikator 4	0,268	0,256	Valid
	Indikator 5	0,519	0,256	Valid
2.	Lingkungan Kerja			
	Indikator 1	0,262	0,256	Valid
	Indikator 2	0,449	0,256	Valid
	Indikator 3	0,627	0,256	Valid
	Indikator 4	0,448	0,256	Valid
	Indikator 5	0,663	0,256	Valid
3.	Kinerja Karyawan			
	Indikator 1	0,277	0,256	Valid
	Indikator 2	0,334	0,256	Valid
	Indikator 3	0,299	0,256	Valid
	Indikator 4	0,261	0,256	Valid
	Indikator 5	0,274	0,256	Valid

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila $r\ alpha > 0,60$ maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.802	30

Berdasarkan Tabel 3. di atas, semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Batas VIF yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah 10 dan batas *tolerance* mendekati angka 1. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan mendekati 1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005: 92). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

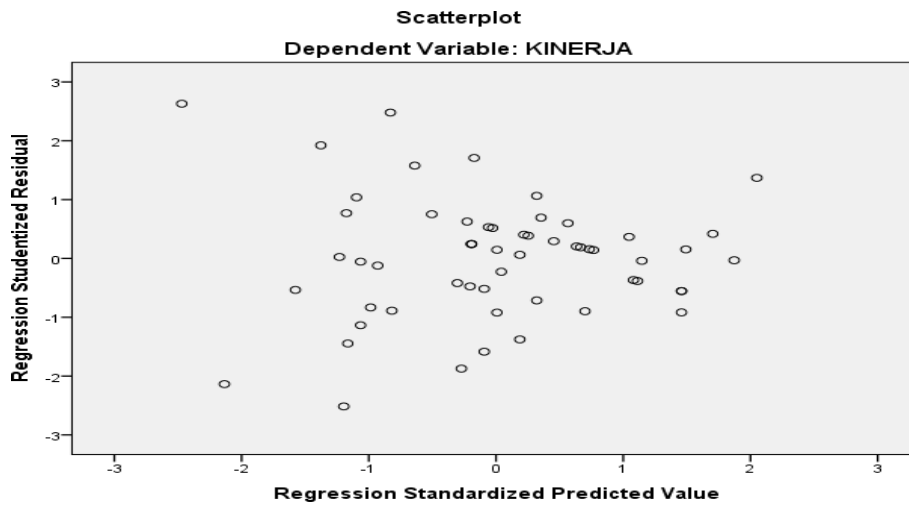
Variabel Penelitian	VIF	Tolerance
X1 (Kompensasi)	1.110	0.901
X2 (Lingkungan Kerja)	1.110	0.901

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20 pada tabel 4. dapat diketahui tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik(*scatterplot*) seperti tampak pada Gambar 1. berikut ini:

Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

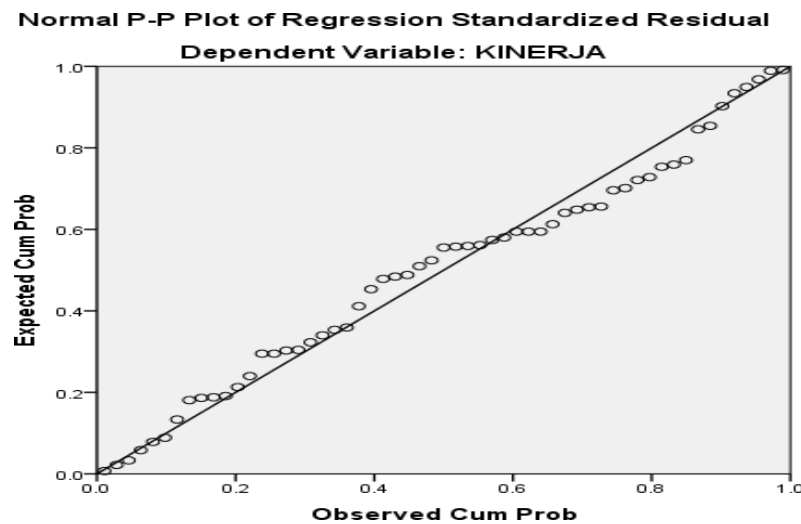


Dari grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menghasilkan grafik *normal probability plot* yang tampak pada Gambar 2 berikut ini:

Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot



Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 20*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standard Error	Beta	T hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	1.975					
Kompensasi	.447	.143	.403	3.133	.003	Signifikan
Lingkungan Kerja	.088	.121	.093	.722	.473	Tidak Signifikan
F hitung	: 6,531					
R	: 0,441					
R Square	: 0,195					
Sig. F hitung	: 0,003					
F tabel	: 3,16					
T tabel	: 1,672					

Koefisiensi Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Juanda. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *R* sebagai berikut :

Tabel 7. Pengujian Koefisiensi Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.441 ^a	.195	.165	.55705	.195	6.531	2	54	.003

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari pengolahan data diatas dapat diperoleh nilai koefisiensi korelasi

(R) sebesar 0,441 atau 44,1% yang berarti tingkat hubungan antar variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda termasuk pada tingkat hubungan yang sedang/cukup.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary^b dan tertulis R Square.

Tabel 8. Pengujian Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.441 ^a	.195	.165	.55705	.195	6.531	2	54	.003

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda sebesar 19,5% dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (kompensasi dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Bank DKI Cabang Juanda yakni dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji F dari perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.053	2	2.027	6.531	.003 ^b
	Residual	16.757	54	.310		
	Total	20.810	56			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan perhitungan Ftabel diperoleh hasil sebesar 3,16 Fhitung diperoleh 6,531 berarti Fhitung > Ftabel dan diperoleh hasil signifikan 0,003 < 0,05 dengan demikian variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang disampaikan sebelumnya yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kompensasi dan Lingkungan Kerja PT. Bank DKI Cabang Juanda dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar d Error	Beta	T hitung	Signif ikansi	Keterangan
Konstanta	1.975					
Kompensasi	.447	.143	.403	3.133	.003	Signifikan
Lingkungan Kerja	.088	.121	.093	.722	.473	Tidak Signifikan
F hitung	: 6,531					
R	: 0,441					
R Square	: 0,195					
Sig. F hitung	: 0,003					
F tabel	: 3,16					
T tabel	: 1,672					

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diterangkan pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Bank DKI cabang Juanda sebagai berikut :

Variabel Kompensasi (X1)

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) sebesar 3,133 nilai *standart koefisien beta* 0,403 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $3,133 > 1,672$, H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,003 < 0,05$.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 nilai *standart koefisien beta* 0,93 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $0,722 < 1,672$ H0 diterima dan Ha ditolak artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Juanda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,473 > 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI cabang Juanda. Diketahui nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar 3,133 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $3,133 > 1,672$, H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda (Y) dengan nilai *standart koefisien beta* tertinggi sebesar 0,403.

Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda. Seperti masalah kompensasi langsung antara lain yang mencakup gaji/upah dan upah insentif. Permasalahan yang ada pada PT. Bank DKI Cabang Juanda adalah terjadinya keterlambatan pembayaran upah insentif karyawan setiap periode tiga bulannya sehingga membuat kinerja karyawan semakin menurun bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Artinya upah insentif harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Dalam hal pemberian upah insentif, PT. Bank DKI Cabang Juanda memberikan tambahan bonus bagi karyawan yang melaksanakan tugas diluar jam kerja (lembur) dan karyawan yang berprestasi. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Jadi, perusahaan memperhatikan upah insentif untuk mendukung prinsip adil bagi karyawan. Hanya saja pembayarannya yang sering tertunda karena upah insentif dibayar periode tiga bulanan (triwulan).

Selain kompensasi langsung, ada baiknya juga apabila perusahaan memperhatikan kompensasi tidak langsung, antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan fasilitas kerja untuk menunjang terlaksananya pekerjaan dengan sebaik mungkin karena didukung oleh fasilitas yang lengkap.

Dalam hal pemberian tunjangan kesehatan, PT. Bank DKI bertanggung jawab penuh bagi karyawan yang sakit akibat kecelakaan dalam bekerja, tetapi tidak memberikan tunjangan kesehatan bagi anak dan istri karyawan. Ada baiknya jika perusahaan juga memperhatikan kesehatan anak dan istri karyawan, dengan memberikan uang sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan walaupun tidak bertanggung jawab penuh atas tunjangan kesehatan anak dan istri karyawan tersebut.

Dalam hal pemberian tunjangan hari raya, PT. Bank DKI sudah melaksanakan kewajibannya dengan membayarkan tunjangan hari raya karyawan tepat pada waktunya dan sesuai dengan aturan pemerintah dalam hal pembagian tunjangan hari raya karyawan.

Dalam hal fasilitas kerja karyawan, PT. Bank DKI memberikan fasilitas CUG HP Samsung untuk setiap staff Marketing agar memudahkan berkomunikasi antar jajaran karyawan dengan nasabah Bank DKI kantor cabang di Juanda. Memberikan fasilitas kendaraan seperti mobil dan motor untuk keperluan operasional di kantor cabang Juanda. Memberikan fasilitas berupa kantin di lantai dasar agar karyawan Bank DKI dapat memenuhi kebutuhannya selama berada di lingkungan kantor.. Dan memberikan fasilitas lainnya yang dapat menunjang pekerjaan karyawan seperti perlengkapan alat tulis bagi karyawan kantor, Tetapi dalam hal pemberian kompensasi upah insentif yang seringkali mengalami keterlambatan mengakibatkan karyawan menjadi cenderung tidak nyaman dan Hal tersebut berpengaruh terhadap budaya kerja dan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan perbankan kepada nasabahnya. Apabila kompensasi telat di bayarkan maka pekerjaan akan terhambat dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan implikasinya terhadap gaji/upah yang dibayarkan kepada karyawan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari padahal karyawan mengharapkan dengan adanya tambahan upah insentif dapat membantu perekonomian keluarga dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri. Selain itu, karyawan juga terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras

karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Berdasarkan hasil analisa, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank DFKI Cabang Juanda. Diketahui nilai thitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,722 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $0,722 < 1,672$, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dengan nilai *standart koefisien beta* terendah sebesar 0,93.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh lingkungan kerja nyaman yang meliputi kondisi indikator-indikator lingkungan kerja antara lain adanya pencahayaan yang memadai, suhu udara ruangan yang nyaman, tidak adanya kebisingan dalam ruangan kerja, adanya dekorasi /tata ruang yang baik serta terbinanya hubungan antar karyawan yang baik. Semua aspek lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Lingkungan Kerja nyaman tidak menjamin daya dorong produktivitas seseorang meningkat apabila semangat kerja karyawan kurang. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Untuk itu perlu di adakan kajian lebih lanjut mengenai motivasi kerja karyawan Bank DKI Cabang Juanda.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda yang artinya Lingkungan Kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda adalah pemberian kompensasi.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh lingkungan kerja nyaman yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Lingkungan Kerja nyaman tidak menjamin daya dorong produktivitas seseorang meningkat apabila semangat kerja karyawan kurang. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Untuk itu perlu di adakan kajian lebih lanjut mengenai motivasi kerja karyawan Bank DKI Cabang Juanda.

Berdasarkan perhitungan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 3,16 F_{hitung} diperoleh 6,531 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda.

Kinerja karyawan yang indikatornya terdiri dari kinerja kuantitatif dan kinerja kualitatif pada PT. Bank DKI cabang Juanda semakin menurun, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri (*turn over*) dari perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda (Y), yang artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda adalah pemberian kompensasi.
3. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda.
4. Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda 19,5% dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan

konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kenyamanan Lingkungan Kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, kesenjangan gaji/upah antara karyawan senior dengan karyawan baru *special recruitment* membuat atmosfer lingkungan kerja antar karyawan menjadi tidak nyaman dan menimbulkan kecemburuan. Dengan adanya penyesuaian gaji/upah bagi karyawan senior Bank DKI di harapkan tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terpenuhinya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.
4. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Antara lain variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan serta variabel lainnya sehingga hasil penelitian dapat di aplikasi dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin, 2010. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharma, Agus, 2013. *Manajemen supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hariandja Marihot Tua, Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Aditama, Bandung.
- P. Siagian, Sondang, 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.

Riduwan, 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, CV. Alfabeta, Bandung. Sugiyono, 2017. *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung. Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.