

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU TBK CIRACAS, JAKARTA TIMUR**

**Hotman Napitupulu \*)**

**\*) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email : hotmannap@yahoo.com**

***Abstract:** This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work environment on employee performance at PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, East Jakarta. The data collection technique used was to spread questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that compensation and work environment had a positive and significant effect on the employee performance of PT. Mustika Ratu. Compensation has a positive and significant effect on the performance of employee PT. Mustika Ratu, while the work environment has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Mustik Ratu. Thus the hypothesis in this study is that it is assumed that compensation and work environment have a positive and significant effect on the employee performance of PT. Mustika Ratu.*

***Keywords:** Compensation, work environment, and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja menjadi modal dasar dalam pembangunan masa depan. Tenaga kerja yang berkualitas memiliki potensi untuk menghasilkan suatu hasil yang optimal sesuai dengan target yang akan dicapai. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal utama atau sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena kelangsungan hidup suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh manusia. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang handal maka hal itu dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal.

Manusia sebagai karyawan melakukan hubungan dengan pihak lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari aktivitas dan kreatifitas sumber dayanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global saat ini.

PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur yang bergerak dibidang kosmetik dan jamu yang cukup terkenal ditanah air ini, ditemukan adanya salah satu indikator kinerja yang dikemukakan oleh Premeaux dalam Priansa (2018) yaitu: kuantitas pekerjaan. Yang artinya terjadi permasalahan pada kinerja karyawan yang menghambat produktivitas kerjanya.

**Tabel-1: Data Penjualan PT. Mustika Ratu**

<b>Tahun</b>	<b>Penjualan (Rp)</b>
2015	Rp. 428 Milyar
2016	Rp. 344 Milyar
2017	Rp. 439 Milyar
2018	Rp. 399 Milyar

**Sumber: PT. Mustika Ratu**

Berdasarkan tabel-1, PT. Mustika Ratu Tbk pada tahun 2015 mendapatkan hasil penjualan bersih sebesar Rp. 428 milyar, tetapi terjadi penurunan penjualan pada tahun 2016 menjadi Rp. 344 milyar. Dan menuju tahun selanjutnya terdapat kenaikan dari jumlah penjualan sebelumnya menjadi Rp. 439 milyar. Pada tahun 2018 nilai penjualan sebesar Rp. 399 milyar, yang artinya mengalami penurunan penjualan dibandingkan tahun 2017. Berdasarkan data yang telah diperoleh terdapat adanya penurunan dalam produktivitas kerja karyawan.

Salah satu yang menjadi tolak ukur terwujudnya kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Kadarisman (2014), besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan, cenderung dapat mempengaruhi kinerjanya, serta cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja, teori konvergensi dari Stern dalam buku Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa faktor yang menjadi penentu kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. menurut Sutrisno (2014) adalah “keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat mempengaruhi penerapan kerjanya.” Lingkungan kerja dikatakan baik apabila bisa membawa karyawannya dalam meningkatkan kinerja yang optimal yang mampu membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Jackson dalam Priansa (2018), menjabarkan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban suatu pekerjaan.” Menurut pendapat Russel dalam Priansa (2018), “kinerja karyawan ialah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima”. Lebih lanjut Edison (2016), menjelaskan bahwa “kinerja pegawai sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pencapaian tujuan kegiatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Davis dalam Priansa (2018) mencetuskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: 1). Kemampuan (*ability*); Faktor kemampuan secara

psikologis pada dasarnya terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). yang memiliki arti, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menjalankan tugasnya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 2). Motivasi (*motivation*); Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan harus siap untuk mencapai tujuan utama dan target kerja yang ingin dicapai.

Ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Premeaux dalam Priansa (2018), antara lain: 1). Kuantitas pekerjaan (*quality of work*); Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. 2). Kualitas pekerjaan (*quality of work*); Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi. 3). Kemandirian (*dependability*); Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. 4). Inisiatif (*initiative*); Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. 5). Adaptabilitas (*adaptability*); Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan suatu kondisi. 6). Kerjasama (*cooperation*); Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

### **Kompensasi**

Menurut Handoko (2014), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Selain itu, Menurut Sastrohadwiryo dalam Priansa (2018), “kompensasi adalah imbalan berupa balas atau jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan bersama”. Menurut Kadarisman (2014), “kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap atau dikonstitusikan sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sifatnya finansial maupun non-finansial pada satu periode. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan mendapatkan, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan.

Lebih lanjut, Menurut Nurjaman (2014), kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas prestasinya dalam menjalankan tugas.” Istilah lain kompensasi menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2018), “kompensasi adalah fungsi *human resource management* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non-finansial”. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan sebagai bonus atas segala kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Priansa (2018), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: 1). Kinerja dan produktivitas kinerja; Keuntungan yang didapat berupa

keuntungan material maupun non-material. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap perusahaan. 2). Kemampuan membayar; Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi. Karna, jika perusahaan memberikan kompensasi diatas kemampuannya, maka perusahaan akan terancam bangkrut. 3). Kesediaan membayar; Kesediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semuanya bersedia memberikan kompensasi tinggi tersebut. 4). Suplai dan permintaan tenaga kerja; Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang lebih murah. 5). Serikat pekerja; Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. 6). Undang-undang dan peraturan yang berlaku; Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena keijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU. tenaga kerja dan peraturan UMR.

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein, (2014) adalah: 1). Gaji; Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara rutin. 2). Intensif; Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. 3). Bonus; Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja. 4). Upah; Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja. 5). Asuransi; Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Silalahi (2013), merupakan “seluruh elemen-elemen yang ada baik didalam maupun di luar batas organisasi, serta yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung atas aktivitas manajerial guna mencapai tujuan organisasional”. Selain itu, lingkungan kerja menurut Sutrisno (2014), “keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat mempengaruhi penerapan kerjanya”.

Menurut Muslimat (2014), mengemukakan bahwa: “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat menumbuhkan semangat dan kinerjanya.” Menurut Sudarmayati (2013) mendefinisikan bahwa: “lingkungan kerja maksudnya 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”. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan disekitar lingkungan kerja yang

ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri atas semangat yang dimiliki dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut: 1). Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi: faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. 2). Kondisi lingkungan kerja non-fisik yang meliputi: lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi. 3). Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1). Penerangan atau cahaya di tempat kerja; Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu: a). Cahaya langsung. b). Cahaya setengah langsung. c). Cahaya tidak langsung. d). Cahaya setengah tidak langsung. 2). Temperatur di tempat kerja; Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih sangat 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. 3). Sirkulasi udara di tempat kerja; Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 4). Kebisingan di tempat kerja; Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius menyebabkan kematian. 5). Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 6). Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. 7). Dekorasi di tempat 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. 8). Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja fisik: a). Sirkulasi udara. b). Kebisingan tempat kerja. c). Keamanan tempat kerja. 2). Lingkungan kerja non-fisik: a). Hubungan antara atasan dan bawahan. b). Hubungan sesama rekan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Sujarweni (2015) adalah “data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh harus diolah kembali. Sumber datanya langsung memberikan data kepada peneliti.” Data yang diperoleh dari penelitian ini ada 3 (tiga) cara, antara lain: metode observasi, metode wawancara, dan metode kuesioner (angket).

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur yang berjumlah 1.209 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena pada penarikan sampel, jumlah harus resparative supaya hasilnya nanti bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak perlu dengan tabel sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin diperoleh sebanyak 92 responden dari seluruh karyawan PT. Mustika Ratu Ciracas, Jakarta Timur.

### **Metode analisis data**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil uji validitas**

Uji validitas bertujuan untuk melihat korelasi antar masing-masing butir pernyataan dengan skor total pada penelitian ini keseluruhan variabel memuat 30 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 92 responden. Teknik yang dipakai adalah *Pearson Product Moment*. Jika nilai koefisien korelasi yang diuji lebih besar dari r-kritis 0,30, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas, dari 30 butir pernyataan menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur dari variabel penelitian.

## Hasil uji reliabilitas

**Tabel-2: Hasil Uji Reabilitas**

Keterangan	Cronbach' Alpha	N of item	Standar	Kesimpulan
Kompensasi	0,950	10	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,938	10	0,60	Reliabel

Sumber: data primer (diolah), 2020

Berdasarkan uraian tabel-2, nilai *Cronbach Alpha* variabel kompensasi sebesar 0,950, variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,925, dan kinerja karyawan sebesar 0,938, dimana hasil seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan begitu, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini adalah reliabel.

## Hasil uji normalitas

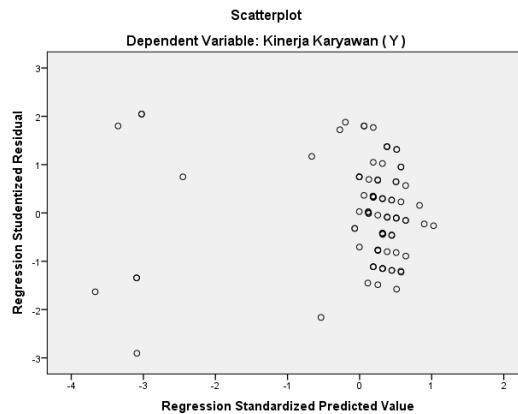
Uji normalitas digunakan untuk menguji suatu penelitian apakah nilai residual terdistribusi berada di posisi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang berada di posisi normal. Metode yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan kriteria sebagai berikut: 1). Nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data dikatakan normal. 2). Nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data dikatakan tidak normal. Berdasarkan perolehan hasil output data tersebut, menunjukkan bahwa model *Komogrof-Smirnov* data tersebut berdistribusi normal, karena nilai signifikan lebih besar daripada 0,05 yaitu 0,20.

## Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dibutuhkan untuk melihat ada atau tidaknya variabel independen yang mempunyai kesamaan antar variabel dalam satu regresi. Dari hasil yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas 0,193 lebih besar dari 0,01 dan VIF sebesar  $5,179 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Yang artinya model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan layak untuk digunakan.

## Hasil uji heteroskedastisitas

Maksud dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji bahwa didalam model regresi terjadi atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke yang lainnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini diantaranya: 1). jika membentuk suatu pola teratur misalnya: bergelombang, menjepit, kemudian melebar maka hasilnya dikatakan terjadi heteroskedastisitas. 2). jika tidak membentuk pola yang nyata seperti titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1: Scatter Plot**  
 Sumber: Data primer (diolah),2020

Uji yang digunakan dalam menganalisis apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik *Scatterplot* dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SDRESID) dengan residual (ZPRED). Berdasarkan gambar-1, dapat diartikan bahwa menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu baik di angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel-3: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0.972	3.174	0.517	0.000	0.0
Lingkungan Kerja			0.533		5

**Pengujian Signifikansi**

F hitung > F tabel = 1552.952 > 3.092

Sumber: data diolah 2020

$$\text{Persamaan regresi linear: } Y = 3,174 + 0,517X_1 + 0,533X_2$$

Berdasarkan tabel-3, nilai F sebesar 1552.952. menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Nilai dari koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,972 atau 97,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan adalah sebesar 97,2%, dan sisanya sebesar 2,8% dijelaskan oleh variabel lainnya dan tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi kompensasi bertanda positif sebesar 0,517, yang maknanya, jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif sebesar 0,533, yang maknanya, jika lingkungan kerja

membalik, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

### **Pembahasan**

Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur. Kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur, hal ini disebabkan oleh gaji yang diberikan pada karyawan disesuaikan dengan pengalaman kerja dan adanya askes bagi karyawan dapat membantu kesejahteraan. Lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur, hal ini dikarenakan oleh sirkulasi udara yang baik sangat bermanfaat untuk bekerja bagi karyawan dan atasan selalu memberikan contoh yang baik pada bawahannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Palupiningtyas, *et al* (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran S<sup>2</sup> Semarang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Peningkatan atau penurunan kompensasi dan perbaikan atau tidak ada perbaikan lingkungan kerja akan mendorong peningkatan atau penurunan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur.

### **Saran**

Berlandaskan dari hasil analisis serta kesimpulan diatas, dapat dikemukakan saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan, yaitu: 1). Tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Mustika Ratu Ciracas, Jakarta Timur, agar sebisa mungkin tetap meningkatkan kinerja karyawannya khususnya dibidang penjualan agar penjualannya tidak mengalami penurunan dan tetap stabil. 2). Kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Mustika Ratu Tbk Ciracas, Jakarta Timur sudah baik dan diusahakan untuk dipertahankan atau ditambah dengan kebijakan yang lainnya dan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya, guna meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. 3). Lingkungan kerja di PT. Mustika Ratu Ciracas, Jakarta Timur agar lebih diperhatikan lagi, dengan menciptakan suasana kerja yang lebih baik, sehingga pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan dengan tepat waktu. 4). faktor kompensasi dan lingkungan kerja secara dominan sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan PT. Mustika Ratu Ciracas, Jakarta Timur untuk lebih banyak melakukan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, S. Ruky. (2013). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Bahri, D. (2016). Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai. *Journal Ecoment Global*, Vol. 1 No. 1, hal:51-61.

- Dhea Nur Fitrianti, Arif Partono Prasetyo. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen Online*. Vol. 2, hal:204-216.
- Erdiansyah, Muhammad. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Maimuna, Muhammad, Nda & Rashad, Yazdani, Fard. (2013). The Impact Of Employee Training and Development On Employee Productivity. *Global Journal Of Commerce & Management Perspective*. Vol. 2(6), pp: 91-92
- Megita. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, Vol 4 No 1 Tahun 2014.
- M. Ekhsan, Nur Aeni, R. Dhyan, M. Fahlevi. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. *Advances in Intelligent Systems Research*, Vol.171, No.1, pp:408-415.
- M. Sani Abdullahi, Zainab Lawan Gwadabe & Mu'awiyya Bature Ibrahim. (2018). Effect Of Training And Development On Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, Nigeria. *Asian People. Journal (APJ)*, Vol. 1, Issue 2, pp:264-286.
- Muhammad Iqbal, dan Fitriani Dewi Juradi. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*. Vol. 04 No. Hal: 55-70.
- Muhammad Ridwan, Noviani. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*. Universitas Tridianti Palembang. Vol.8, No. 1, hal:13-30.
- Muna, Naili El. (2012). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan BNI Syariah Persero tbk, Kantor Cabang Malang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Norom Goodluck Kelechi, Dr. Akpa V.O, Dr. Egwuonwu T.K. (2016). The Effect Off Compensaton Administration on Employee Productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.8.
- Rustam Suspendy, Harsum. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*. Volume 7, Nomor 2.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suparno dan Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Pegawai (Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Jurnal Paradigma*. 12 (1), pp: 12-25.

- Tahir, N., Yousafzai, I. Jan, S. and Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp: 86-98.
- Veithzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek. Bandung. Raja Grafindo Persada.
- W, Apriani, R. Rodhiyah, dan W. Hidayat. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 2, pp: 252-260.
- Wardhana, Indra., dan Sasono, Agus, Dwi. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1 (2): 2442-4315.
- Yamoah, Emmanuel, Erastus. (2013). Relationship Between Compensation And Employee Productivity. *Singaporean Journal Of Business Economics And Management Studies*. Vol. 2, No. 1, pp:110-113.