

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

NADYA WAHYUNINGTYAS
NIM. C2A008217

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG

2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nadya Wahyuningtyas
Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 217
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank
Jateng Cabang Koordinator Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

Semarang, 24 September 2012

Dosen Pembimbing,

(Dr. Suharnomo, S.E., M.Si)
NIP. 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Nadya Wahyuningtyas

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 008 217

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank
Jateng Cabang Koordinator Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Maret 2013

Tim Penguji :

1. Dr. Suharnomo, SE., Msi. (.....)

2. Dra. Rini Nugraheni., MM (.....)

3. Eisha Lataruva., SE., MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nadya Wahyuningtyas, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 28 Maret 2013
Pembuat pernyataan,

(Nadya Wahyuningtyas)
NIM : C2A 008 217

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..”

(QS. Ar-Ra'd : 11)

“Memang pahit bila kita mengalami kegagalan, namun akan lebih pahit bila kita tidak segera bangkit dan terus berjuang.”

#By Nadya

“Kita sebenarnya hanya tumbuh, tak pernah berubah. Kita berubah hanya dalam satu keadaan, panik.”

#By Agfadi Wirayoga

“Orang baik tidak butuh pengakuan, karena kebanyakan orang, berbuat baik sifatnya momentum.”

#By Agfadi Wirayoga

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

- *Bapak (Edy Sukamto) dan Ibu (Wahyu Fitri Ariyati)*
- *Kakakku Guntur Rangga Wicaksana*
- *Almamaterku*

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi tersebut. Dunia bisnis saat ini menuntut kinerja karyawan yang tinggi demi pengembangan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja manusia tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja dan kepuasan atas kompensasi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 78 karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dengan menggunakan studi sensus sebagai teknik sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Kinerja

Abstract

Human resources play an important role in a company since human is the power and determiner of the organization. Today's business needs a high performance of the human resources in order to develop their company. One of the efforts is by improving the quality of human resources. Logically, by improving the quality, the performance of the employees will be higher.

This research was conducted in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. The goal of this research is to determine the effect of working environment and satisfaction of compensation given toward employee's performance. The working environment and satisfaction of compensation are the independent variables on this research, whereas the employee's performance played as the dependent variable. The population of the study was the 78 employees of Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang. Census study was used as the sampling technique on this research. The data were analyzed by multiple linear regression analysis method supported by SPSS program.

This research shows that working environment significantly influences the performance of employees in Coordinator Branch of Jateng Bank Semarang and in positive direction. The compensation also gives a significant influence to the employee's performance and in positive direction.

Keywords: Working environment, Satisfaction of Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)**“ Skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Ismi Darmastuti, S.E., M.Si selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia.
4. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.

5. Bapak Koco Parwoto selaku Pemimpin Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang yang telah memberikan ijin penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang.
6. Bapak Suhandono selaku Pemimpin Bidang Pelayanan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang yang telah membantu perijinan penelitian di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang.
7. Bapak Respati, Mbak Dian, Mbak Ninda selaku Karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang yang dengan sabar melayani wawancara penulis serta dengan ramah memberikan informasi kepada penulis.
8. Bapak Bambang Suryanto selaku Kepala Subdiv Sumber Daya Manusia Bank Jateng Semarang atas bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tulisan ini.
9. Orangtua penulis Edy Sukamto dan Wahyu Fitri Ariyati serta kakakku Guntur Rangga Wicaksana yang selalu mencurahkan kasih sayang, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis setiap waktu dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kekasihku tercinta Mustazahid Agfadi Wirayoga, atas do'a, bantuan dan motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat Manajemen 2008 yang memberikan kebersamaan dan keceriaan selama masa perkuliahan Danni, Aji, Adityo, Iqbal, Rangga P, Rangga W, Nova Dhita, Fikri, Grisma, Yudha, Gerald, Shova dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak.

Semarang, 28 Maret 2013

Penulis

Nadya Wahyuningtyas

NIM. C2A 008 217

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.3 Kompensasi	17
2.2 Hubungan Antar Variabel	23
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	23
2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	24

2.3 Penelitian Terdahulu	25
2.4 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Perumusan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel penelitian dan Definisi Operasional	28
3.1.1 Variabel Penelitian	28
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	29
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Metode Analisis Data	32
3.5.1 Analisis Deskriptif	32
3.5.2 Analisis Kuantitatif	33
3.5.3 Uji Kualitas Data.....	33
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.5 Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	41
4.1.1 Profil Perusahaan	41
4.1.2 Struktur Organisasi	43
4.1.3 Gambaran Responden	44
4.2 Analisis Data	45
4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3 Metode Analisis Data	55
4.3.1 Uji Normalitas Data	56
4.3.2 Uji Linearitas.....	57

4.3.3 Uji Asumsi Klasik	59
4.3.4 Pengujian Hipotesis.....	61
4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.3.6 Analisis Persamaan Regresi	64
4.4 Pembahasan	65
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.3 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.4 Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kepuasan Kompensasi	48
Tabel 4.6 Kepuasan Kompensasi	49
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.8 Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi	54
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	61
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.18 Hasil Uji F	62
Tabel 4.19 Hasil Uji t	63
Tabel 4.20 Hasil Uji Model Regresi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Jateng Semarang	43
Gambar 4.2 Diagram Batang Deskriptif Presentase Lingkungan Kerja	47
Gambar 4.3 Diagram Batang Deskriptif Presentase Kepuasan Kompensasi ..	49
Gambar 4.4 Diagram Batang Deskriptif Presentase Kinerja Karyawan	51
Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)	78
LAMPIRAN B Rekapitulasi Data Kuisisioner	85
LAMPIRAN C Uji Validitas dan Reliabilitas	90
LAMPIRAN D Uji Asumsi Klasik	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan

dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia,

menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah

mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan Bank Jateng sebagai lembaga keuangan penyokong ekonomi daerah Jawa Tengah karena dengan adanya karyawan tersebut diharapkan kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Bank Jateng adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bertugas untuk mengelola aset daerah Jawa Tengah khususnya mengenai perbankan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat Jawa Tengah.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

Fenomena yang terjadi pada pada karyawan Bank Jateng cabang koordinator Semarang dari tahun 2009 hingga 2011 adalah menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pasti dapat merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan kantor Bank Jateng cabang koordinator Semarang:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang

Nilai	2009		2010		2011	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	0	0%	18	35%	16	31%
Baik	51	98%	33	63%	30	58%
Cukup	1	1%	1	2%	6	12%
Jumlah	52	100%	52	100%	52	100%

Sumber: Supervisor Peneliti Internal (SPI) Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 16 karyawan (31%) yang mendapat nilai Sangat Baik pada tahun 2011 dibandingkan tahun 2010 sebanyak 18 karyawan (35%). Penilaian kinerja Baik menurun dari 33 karyawan (63%) pada tahun 2010 menjadi 30 karyawan (58%) pada tahun 2011. Penilaian kinerja karyawan dengan nilai Cukup bertambah dari 1 karyawan (2%) pada tahun 2010 menjadi 6 karyawan (12%) pada tahun 2011.

Pencapaian kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang berdasarkan Supervisor Peneliti Internal (SPI) dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah gaji dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijadikan permasalahan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dan memperhatikan data kinerja karyawan dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 16 karyawan (31%) yang mendapat nilai Sangat Baik pada tahun 2011 dibandingkan tahun 2010 sebanyak 18 karyawan (35%). Penilaian kinerja Baik menurun dari 33 karyawan (63%) pada tahun 2010 menjadi 30 karyawan (58%) pada tahun 2011. Penilaian kinerja karyawan dengan nilai Cukup bertambah dari 1 karyawan (2%) pada tahun 2010 menjadi 6 karyawan (12%) pada tahun 2011. Pencapaian kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang berdasarkan Supervisor Peneliti Internal (SPI) dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun, tidak dipungkiri bahwa akan berimplikasi pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang terdapat indikasi permasalahan di lapangan terletak pada

kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah gaji dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis. Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kepuasan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum berupaya untuk mengetahui dan meneliti seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan.

Dengan ditelitinya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan disamping keinginan untuk mengetahui aspek-aspek yang diduga berperan dalam penentuan lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi diharapkan juga akan menjawab permasalahan kinerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada

sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran/masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2006).

Prawirosentono (2008) dalam Suprana (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok 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 norma maupun etika.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Darufitri (2002) pengertian kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Darufitri, 2002).

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Dessler (1997) dalam Suryoadi (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Mathis and Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan, dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *atitude*, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

2.1.2.2.1 Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2.2 Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) diantaranya yaitu:

2.1.2.3.1 Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. 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 menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.3.2 Suhu Udara

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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2.1.2.3.3 Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.2.3.4 Dekorasi/Tata Ruang

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.

2.1.2.3.5 Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008) .

Menurut Hasibuan (2002) Kompensasi diartikan ”sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005).

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (reward sistem), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan, dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2006) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) antara lain :

2.1.3.2.1 Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

2.1.3.2.2 Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

2.1.3.2.3 Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

2.1.3.2.4 Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

2.1.3.2.5 Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

2.1.3.2.6 Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.3.2.7 Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.1.3.2.8 Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

2.1.3.3.1 Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998) dalam Rahmawati (2009) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (1995) dalam Rahmawati (2009) kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus. Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1997 : dalam Rahmawati, 2009).

2.1.3.3.1.1 Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagaikonsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.3.1.2 Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

2.1.3.3.1.3 Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004) Sedangkan dalam bukunya Ruky (2001) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

1. Upah/Gaji pokok
2. Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/ gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.
3. Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.
4. Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
5. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
6. Segala jenis pembagian *catu/ (in natura/in kind)* yang diterima rutin.

2.1.3.3.2 Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998) dalam Ristiana (2012) yaitu semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan. (Ristiana, 2012)

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Anthony & Govendarajan, 2003).

Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap

pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senanghati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Menurut Handoko (2008) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Hasil penelitian yang dilakukan Adhian Nugraha (2010) kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompensasi, kinerja diantaranya yang berjudul:

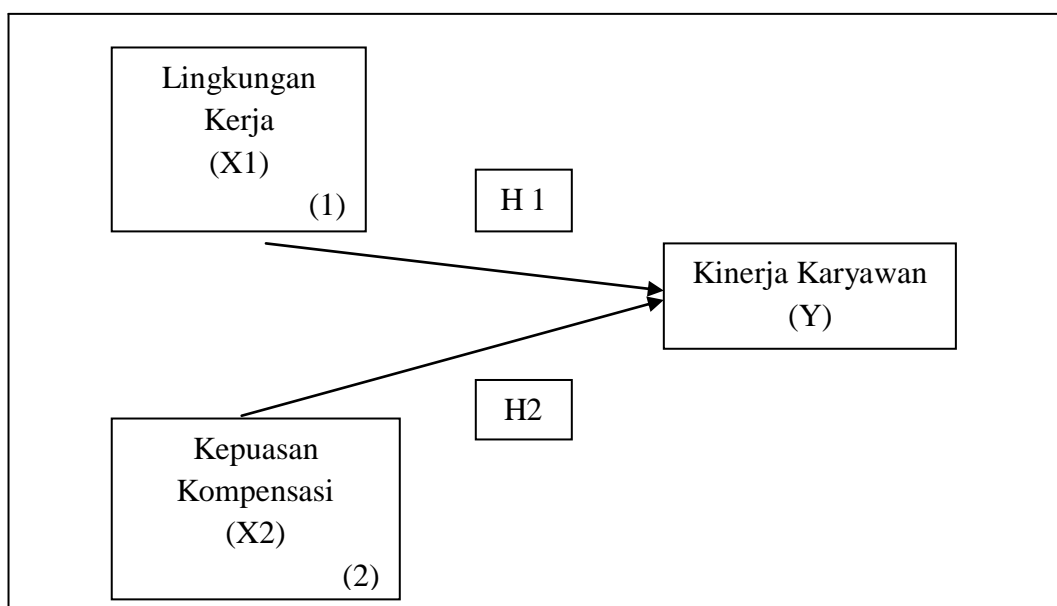
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dwi Septianto , 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)	V. Bebas: lingkungan kerja, stress kerja V. Terikat: kinerja karyawan	Regresi Linier	Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan
2.	Nunung Ristiana, 2012	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus	V. Bebas: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi V. Terikat: kinerja	Regresi Linier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Adhian Nugraha, 2010	Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Bank Rakyat Indonesia cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya)	V. Bebas: ketidakamanan kerja, kepuasan kompensasi V. Terikat: kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Siagian (2002) , Handoko (2008) dikembangkan untuk penelitian 2013

2.5 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2004) variabel penelitian adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Sedangkan menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2004) mendefinisikan secara teoritis bahwa variabel sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.1.1.1 Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen.

3.1.1.2 Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen: Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan (Nitisemito, 2000).	Menurut Sedarmayanti (2001): 1. Pencahayaan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi/Tata Ruang 5. Hubungan Karyawan	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
Kepuasan Kompensasi (x2)	Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Anthony and Govendaraja, 2003)	1. Kepuasan Gaji 2. Kepuasan Bonus 3. Kepuasan Promosi Jabatan 4. Kepuasan Penghargaan 5. Kepuasan Masa Liburan	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Mas'ud, 2004)	1. Tanggung Jawab 2. Kemampuan	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang sebanyak 78 orang. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel atau sampling.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut:

3.3.1 Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen (elektronik maupun cetak) (Sugiyono, 2004).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004).

3.4.2 Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

3.4.3 Wawancara

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan

harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

3.4.4 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda (Arikunto, 2006). Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

3.5 Metode Analisis dan Alat Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006):

Proses ini melalui beberapa tahapan, yaitu :

3.5.1.1 Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju = Skor 5

Setuju = Skor 4

Netral = Skor 3

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3.5.1.2 Tabulating

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut hasil disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.5.3 Uji Kualitas Data

3.5.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Menurut Ghozali (2009) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

3.5.3.1.1 *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

3.5.3.1.2 *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban

pertanyaan. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunally dalam Ghozali, 2009).

Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

3.5.3.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil daripada r hitung maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*)

yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2009). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.5.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

3.5.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (skewness) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
2. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = lingkungan kerja

X2 = kepuasan kompensasi

b1,b2 = koefisien regresi

e = error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lebih lengkapnya lihat penjelasan berikut ini:

3.5.5.1 Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana $N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel.

3.5.5.2 Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut : 1. Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 2. Jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

3.5.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kompensasi (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2000).