

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SARASWATI DESIGN DEVISI GARMENT DI KABUPATEN GIANYAR

I Wayan Pustawan¹, I Made Sumartana²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar; email :sumartana63@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar ; email wayanpustawan@ymail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of financial compensation and work environment partially and simultaneously on the performance of employees at CV Saraswati Design Garment Division in Gianyar. Methods of data collection used were observation, interview, documentation study, and questionnaire. Respondents used were all members of the population as much as 102 respondents. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis, t test, and F test. Based on multiple linear regression analysis obtained regression equation that is $Y = 6,514 + 0,200 X1 + 0,454 X2$, partially financial compensation have positive and significant influence to employee performance with $t_{hitung} > t_{table} (2,010 > 1,984)$. Partial work environment has a positive and significant effect on employee performance with $t_{hitung} > t_{table} (7,394 > 1,984)$. Simultaneously there is a positive and significant influence between financial compensation and work environment on employee performance with $F_{count} > F_{table} (35,874 > 3,088)$.

Keywords: *Financial Compensation, Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini perkembangan teknologi yang semakin dinamis, manusia dituntut dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar tidak kalah bersaing. Melihat kondisi tersebut pebisnis semakin dituntut untuk mempunyai strategi yang tepat dalam memenuhi target volume penjualan. Dalam upaya menghadapi persaingan, masing-masing perusahaan harus dapat memenangkan persaingan tersebut dengan menampilkan produk/jasa yang terbaik dan dapat memenuhi selera konsumen yang selalu berkembang dan berubah-ubah. Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta

bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*).

Secara umum, tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba (*profit*). Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan, tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan, dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi finansial yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di Saraswati Design pada Divisi Garmen di Kabupaten Gianyar. Saraswati Divisi Garmen merupakan perusahaan dengan bentuk badan usaha CV yang bergerak dibidang industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Awal mula perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 oleh Bapak Ketut Karben Wardana, dkk yang bertempat di Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali.

Usaha ini dirintis dari usaha konveksi kecil-kecilan dan dengan semangat, kegigihan, dan kedisiplinan yang tinggi. Usaha konveksi Saraswati Design ini kian berkembang hingga saat ini. Saraswati Design Divisi Garmen saat ini

mempekerjakan sebanyak 102 orang karyawan. Realisasi produksi yang melebihi target produksi terdapat pada bulan Januari yaitu 6.075 unit pakaian dengan persentase sebesar 101,25%. Sedangkan realisasi produksi yang dicapai pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2017 mengalami penurunan dimana realisasi pada bulan Februari sebesar 5.900, Maret sebesar 5.700, April sebesar 5.500, Mei sebesar 5.325, Juni sebesar 5.300, Juli Sebesar 5.200, Agustus Sebesar 5.125, dan target yang ditetapkan dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2017 adalah sama yaitu 6.000 unit pakaian. Tingkat absensi karyawan pada Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar sebesar 0,99% adalah rendah. Rendahnya tingkat absensi mendukung tercapainya kinerja yang lebih baik. Namun informasi yang didapat dari personalia masih banyak karyawan kurang disiplin, dari hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan masih ditemukan indikasi rendahnya kinerja karyawan, yaitu kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, karena kurang puas terhadap penghargaan yang diterima walupun kinerja karyawan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasark latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teoritis

1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya,

apabila sumber daya bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan.

1.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Mulyadi, 2015). Sedarmayanti (2017) juga mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1.1.3 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2012).

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2004) bahwa yang menjadi indikator kompensasi finansial yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan, dan
- 4) Fasilitas.

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja. Menurut Nitiseminto dalam Aditya (2015), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan

tersebut, karena mungkin lingkungan di mana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

- b. Indikator Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

2. Kinerja

- a. Pengertian Kinerja. Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2015), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Indikator Kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.1.5 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Kinerja dianggap sesuatu yang penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Hal ini dikarenakan apabila kinerja dari karyawan meningkat atau relatif bagus, maka karyawan itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari karyawan tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain pemberian kompensasi finansial, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

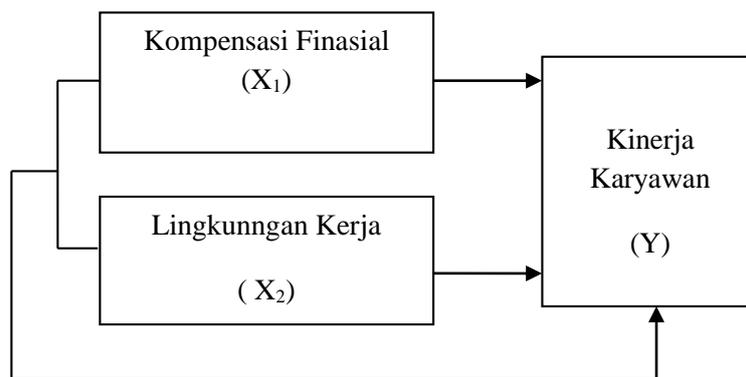
Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar memberi pengaruh yang positif, lingkungan kerja yang baik sehingga kemampuan kerja semakin optimal.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan teori, maka dapat dibuat kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan sebagai dasar merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- a. ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Divisi Garmen Gianyar.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Divisi Garmen Gianyar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Saraswati *Design Devisi Garment* Divisi Garment Gianyar yang berlokasi di Desa Guang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kinerja sebagai obyek penelitian.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel yang dapat di indentifikasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah kompensasi finansial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data primer berupa data yang dikumpulkan secara langsung di lokasi penelitian, berupa data mengenai pendapat responden. Sedangkan data sekunder dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang berupa sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, dengan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Wawancara, metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait untuk mendapatkan data dan keterangan. Kuisisioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena datanya ordinal, maka datanya harus dijadikan data interval. Untuk bisa dijadikan data interval, maka digunakan skala pengukuran berupa skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner,

penulis menggunakan metode skala likert (*Likert Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisioner proses *rekrutmen* dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| b. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| c. Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

3.3 Populasi

Populasi dalam penelitian seluruh karyawan pada *Saraswati Design Divisi Garment* Divisi Garment Gianyar sebanyak 102 orang. Di mana dari jumlah tersebut digunakan sebagai responden.

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda, determinasi, uji parsial (t test), dan uji simultan (F test).

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009), yaitu : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

Di mana :

Y = Variabel terikat kinerja karyawan

x_1 = Variabel bebas kompensasi finansial

x_2 = Variabel bebas lingkungan kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_1 dengan menganggap x_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan x_2 dengan menganggap x_1 konstan.

3.6 Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan (kontribusi) variabel bebas (kompensasi finansial, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan menggunakan rumus Sugiyono (2009) sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Di mana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien regresi berganda

3.7 Analisis t-tes

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_a diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1). Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Divisi Garmen Gianyar.

$H_a : \beta_1; \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

2) Menentukan taraf kepercayaan 95% dan derajat kesalahan (α) 5% dan $df = (n - k)$ untuk menentukan nilai t-tabel.

3) Ketentuan Pengujian. Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan $(n-k-2)$ test satu sisi kanan, dengan menggunakan rumus dari Wirawan (2002:304) sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}}$$

Di mana :

$i = 1,2,3$

$t = t\text{-hitung}$

$\beta_i = \text{Koefisien regresi ke-}i$

$S(\beta_1, \beta_2) = \text{Standar error koefisien regresi } X_1, X_2$

4). Kriteria Pengujian

a). Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan.

b). Jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti signifikan.

3.8 Analisis F-test

Uji ini F-test digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda (R^2), secara bersama-sama (simultan) antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan, maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus Sugiyono (2005:190) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$F = F\text{-hitung}$

$R = \text{Koefisien korelasi berganda}$

$n = \text{Banyaknya responden}$

$k = \text{Banyaknya variabel}$

Adapun langkah – langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

$H_a : \beta_i > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

2) Ketentuan Pengujian. Derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan dengan pembilang : $k-2$ dan penyebut ($n-k-1$).

3) Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti signifikan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti tidak signifikan.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati *Design Devisi Garment* Gianyar.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saraswati *Design Devisi Garment*

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikan t
Konstanta	6,514	2,771	0,007
Kompensasi Finansial (X_1)	0,200	2,020	0,046
Lingkungan Kerja (X_2)	0,454	7,394	0,000
F_{hitung}	= 35,874		
Signifikan F	= 0,000		
R^2	= 0,420		

Sumber : Out-put SPSS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai $a = 6,514$, $b_1 = 0,200$, dan $b_2 = 0,454$, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,514 + 0,200 X_1 + 0,454 X_2$, dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai $a = 6,514$ artinya apabila tidak ada variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan CV Saraswati Design Divisi Garmen sebesar 6,514.
- 2) Nilai $b_1 = 0,200$, artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya nilai kompensasi finansial (X_1) sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya nilai variabel kinerja karyawan CV Saraswati Design Divisi Garmen sebesar sebesar rata-rata 0,200.
- 3) Nilai $b_2 = 0,454$, artinya apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya nilai variabel kinerja karyawan CV Saraswati Design Divisi Garmen sebesar sebesar rata-rata 0,454.

4.2 Uji t (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), berikut langkah-langkah pengujian uji t:

a) Merumuskan Hipotesis:

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

$H_a : \beta_1 > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

b) Penentuan t_{tabel}

Menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dan derajat kebebasan/df= $n-k$ ($102-3=99$) uji satu sisi pada sisi kanan maka diperoleh nilai $t_{tabel}=(\alpha;df)$ atau $t_{tabel}=(0,05;99)$ sebesar 1,984.

df =derajat kebebasan

n=jumlah responden

k=jumlah seluruh variabel

c) Perhitungan t_{hitung} . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka besarnya t_{hitung} pada tabel 5.10 diatas diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 2,020.

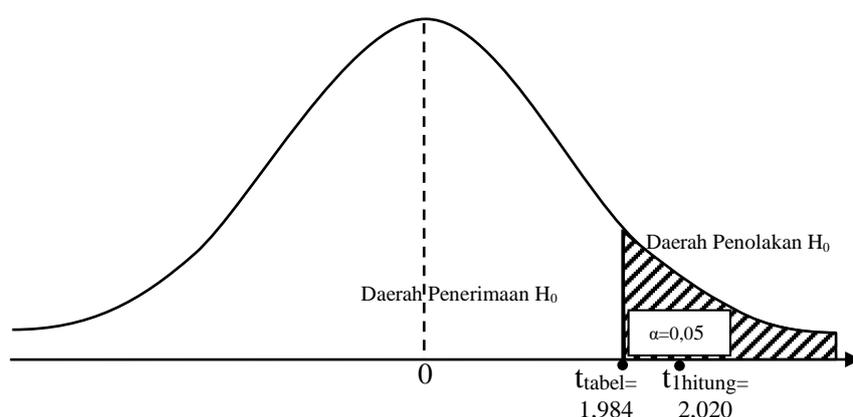
d) Kreteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

e) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Gambar 2 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan



f) Mendapatkan Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,020 > 1,984$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Saraswati Design Devisi Garment* di Kabupaten Gianyar. Terbukti artinya semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada *Saraswati Design Devisi Garment* di Kabupaten Gianyar.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), berikut langkah-langkah pengujian uji t :

a) Merumuskan Hipotesis: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

$H_a : \beta_2 > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

b) Penentuan t_{tabel} . Menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dan derajat kebebasan/ $df=n-k$ ($102-3=99$) uji satu sisi pada sisi kanan maka diperoleh nilai $t_{tabel}=(\alpha;df)$ atau $t_{tabel}=(0,05;99)$ sebesar 1,984 (lihat lampiran 6).

df =derajat kebebasan

n =jumlah responden

k =jumlah seluruh variabel

c) Perhitungan t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka besarnya t_{hitung} pada tabel 5.10 diatas diperoleh besarnya t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 7,394.

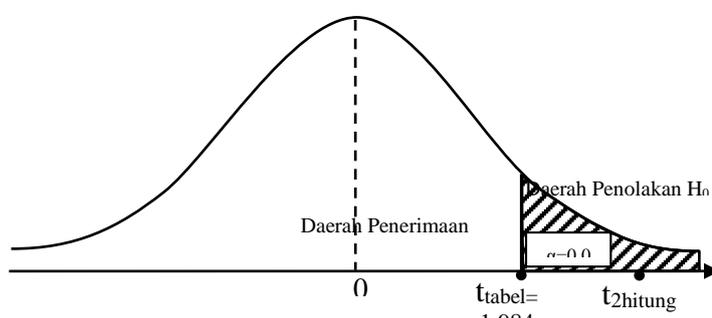
d) Kreteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

e) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Gambar 3 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



f) Mendapatkan Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,394 > 1,984$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar. Terbukti artinya semakin baik lingkungan kerja pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4.3 Uji F (F-Test)

Tujuan digunakan uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

$H_a : \beta_i > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

2) Penentuan F_{tabel}

Menggunakan tingkat kepercayaan 95%, tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat bebas pembilang $(k-1) = 2-1=1$ dan derajat bebas penyebut $(n-k) = 102-2=100$, uji sisi sebelah kanan maka diperoleh nilai F tabel dengan tingkat signifikan 0,05% dan derajat kebebasan pembilang =1 dan derajat kebebasan penyebut = 100 sebesar 3,936.

3) Perhitungan F_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada tabel 5.10 diatas sebesar 35,874.

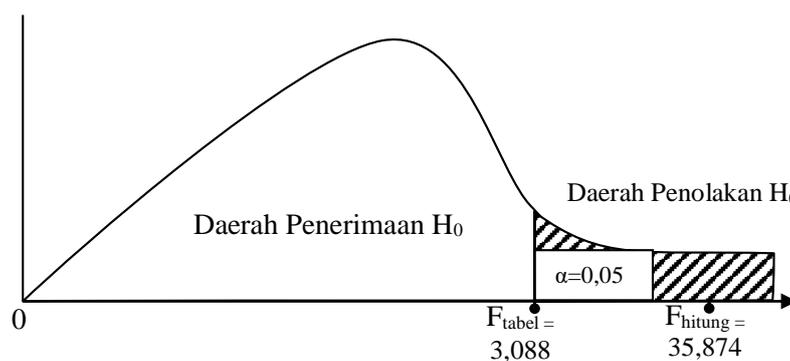
4) Kreteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5) Menggambarkan Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0

Gambar 4 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan H_0 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



6) Mendapatkan Keputusan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,874 > 3,936$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar. Terbukti artinya semakin baik kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar.

V.PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi positif sebesar 0,200 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,020 > t_{tabel} 1,984$).
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Saraswati *Design Devisi Garment* Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi positif sebesar 4,54 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($7,394 > t_{tabel} 1,984$).
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Design Devisi Garmen Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35,874 > 3,936$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan gaji yang diterima oleh karyawan, memberikan tunjangan transportasi, dan pemberian bonus (penghargaan/uang)

atas kinerja karyawan dalam bekerja agar kompensasi yang diterima karyawan dirasakan adil.

- b. Pihak manajemen memperbaiki lingkungan tempat bekerja karyawan di mana tata kelola ruangan perlu perbaikan, pencahayaan dan penerangan yang perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Purnomo Setiady dan Husaini Usman. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aditya, Riksa M. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Fahrian, M A N. 2013. *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang)*. Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang. Diambil 24 Agustus 2017.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-UGM.
2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Ed Revisi Cet. 11. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2002. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit IN MEDIA.
- Ridwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rukmini. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*. Jurnal. STIE AAS Surakarta. Diambil 24 Agustus 2017

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1 Cet. 24. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3 Cet. 1. Yogyakarta : STIE YPKN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 24. Bandung : Alfabeta
- Suharyanto, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*. Jurnal, Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana Cianjur. Diambil 3 Agustus 2017.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cet 1. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.