



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERNUX

Ian Satria

Elisabeth Vita*

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

Abstract

A company is required to build and run a strategic plan that can maintain consistency and improve the company performance. One part of the company that is so important to achieve the goals of the company is the company's human resources. It is required to create a high performance working culture inside the company. Employee performance is influenced by many factors such as compensation, physical work environment, and employee competency. This study aims to determine how the compensation, physical work environment, and employee competence and to know the effect of compensation, physical work environment, and employee competence on employee performance. Employee performance means the outcome of an employee's quality or quantity in accordance with the responsibilities given to him. Compensation is a substitute for services that all employee already gave to his or her company in the form of wages or salaries. The physical work environment is all the circumstances that exist around the workplace, which can affect employee performance. Employee's competence is an individual capacity to perform various tasks in a job. This study was conducted to determine the conditions and influence of compensation, physical work environment, employee competency and employee performance. The result of the research shows that (1) the compensation has no significant effect on the employee's performance, (2) the physical work environment has no significant effect on the employee's performance, (3) the employee's competence has a significant effect on the employee's performance.

Keywords: Compensation, Physical Work Environment, Employee's Competence, Employee's Performance

Abstrak

Perusahaan perlu membangun dan menjalankan rencana strategis yang dapat menjaga konsistensi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu bagian dari perusahaan yang penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia. Sehingga saat ini perusahaan dituntut menciptakan budaya kerja karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan serta mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi adalah pengganti atas jasa yang telah diberikan berupa upah atau gaji. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi karyawan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

*Alamat untuk korespondensi: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta Telp/Fax (021)65307062 Ext. 708. E-mail: Elisabeth.vita@kwikiangie.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Hak Cipta Ditinjau dari segi kepegawaian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. b. Penugutan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pendahuluan

Dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam persaingan bisnis yang begitu ketat, Perusahaan diharuskan membangun dan menjalankan rencana strategis yang dapat menjaga konsistensi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu bagian dari perusahaan yang penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Perlu diketahui setiap karyawan dalam perusahaan memiliki banyak kebutuhan dan kebutuhan tersebut memiliki kadar kekuatan yang berbeda pada setiap karyawan.

Masalah kompensasi mungkin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan tugas yang kompleks dan merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan dan juga perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Faktor penentu lainnya selain kompensasi yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Dalam hal ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran kegiatan bisnis dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk ditempatkan pada suatu posisi pekerjaan. Namun saat ini, tenaga kerja di Indonesia mengalami permasalahan dalam mencari sebuah pekerjaan. Tenaga kerja di Indonesia,

baik di Jakarta ataupun daerah lainnya, harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang lebih kompeten dari pada tenaga kerja Indonesia. Para tenaga kerja asing ini memiliki pendidikan dan keahlian lebih dari pada yang dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia. Hal ini menyebabkan tenaga kerja di Indonesia mengalami kesulitan untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Kesulitan dalam mencari pekerjaan ini menyebabkan sebagian tenaga kerja memilih pekerjaan apapun yang dapat mereka dapatkan meskipun pekerjaan tersebut membutuhkan kompetensi yang didalamnya terdapat keahlian atau latar belakang pendidikan yang berbeda dari yang mereka miliki. Tentunya hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi terhambat apabila perusahaan tidak menanggapinya dengan serius.

PT Internux merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan layanan internet nirkabel dengan merek dagang Bolt!. Persaingan bisnis dibidang penyediaan layanan internet nirkabel dapat dikatakan cukup tinggi. Banyaknya permintaan konsumen akan internet nirkabel, menyebabkan banyak perusahaan lain ikut bergerak dibidang penyediaan layanan internet nirkabel. Kinerja karyawan yang tinggi tentu dapat tercermin terhadap kinerja perusahaan yang tinggi pula. Maka diperlukan sebuah manajemen kinerja sumber daya manusia yang baik agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Landasan Teori

1. Kinerja

Manajemen kinerja menurut Gary Dessler (2015: 331), manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat



pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Manfaat manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 4), memiliki beberapa manfaat:

- perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu
- Pengembangan karyawan dalam hal kompetensi dan kapabilitas individu serta tim
- Pemuasan kebutuhan dan harapan semua stakeholder organisasi
- Komunikasi dan keterlibatan manajer dengan karyawan
- Memastikan setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.

Tujuan manajemen kinerja menurut Kaswan (2016: 20), dirancang untuk mencapai satu atau lebih dari tiga tujuan utama:

- Mendorong pencapaian dan peningkatan hasil bisnis
- Mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu
- Menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan, baik berupa kompensasi, penugasan khusus, maupun penghargaan dalam bentuk lainnya.

Penilaian kinerja menurut Dewi Hanggraeni (2012: 122), akan digunakan perusahaan sebagai informasi

dasar yang akan digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dan kesuksesan berbagai kebijakan SDM mulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan berbagai proses lainnya.

- Memungkinkan mengenali masalah-masalah yang dapat terjadi
- Meningkatkan produktivitas

2. Kompensasi

Kompensasi menurut H. Suwatno (2016: 232), merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan berupa upah atau gaji. Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi karyawan, karena bagaimanapun juga upah atau gaji merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Sedangkan, kompensasi menurut Dewi Hanggraeni (2012: 139), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya”.

Pay dissatisfaction menurut Dewi Hanggraeni (2012: 139), bisa berdampak pada:

- Penurunan kinerja
- Pemogokan
- Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
- Turnover karyawan yang tinggi
- Rendahnya komitmen terhadap perusahaan

Kompensasi menurut T. Hani Handoko (2014: 155), memiliki beberapa tujuan:

- Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang dan mencegah perputaran karyawan
- Menjamin prinsip keadilan
- Menghargai perilaku yang diinginkan seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi

- e. Mengendalikan biaya-biaya agar organisasi mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak
- f. Memenuhi peraturan-peraturan pemerintah mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan

3. Lingkungan kerja fisik

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik menurut Kaswan (2016: 12), seperti suhu ruangan, dan kebisingan merupakan faktor yang menjadi kendala kinerja.

Kondisi lingkungan menurut Donni Juni Priansa (2016: 222), merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan yang dapat menghambat atau mendorong karyawan. Dalam lingkungan organisasi, kondisi lingkungan kerja harus dikelola untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Kondisi kerja menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 207), merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik yang jika terpenuhi akan memuaskan karyawan dalam bekerja. Ruang kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan karyawan untuk bekerja. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang menunjang.

4. Kompetensi karyawan

Kata kompetensi menurut Wibowo (2016: 172), memiliki elemen dasar yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan perilaku

yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

- a. Perilaku, merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain
- b. Keterampilan, Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan, dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain.

Pengetahuan, dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/ sifat dan keterampilannya secara kolektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.

Kompetensi menurut Robbins (2015: 35), kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu disusun oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

Kompetensi dan kinerja SDM menurut Donni Juni Priansa (2016: 252), merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi.

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1 Variabel bebas (kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H2 Variabel bebas (lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H3 Variabel bebas (kompetensi karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Metode Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Subjek penelitiannya adalah karyawan dari PT Internux. Untuk keperluan penelitian, maka akan disebarakan kuesioner di PT Internux.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel dependen menurut Sugiyono (dalam Darmawan, 2012: 26), sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

b. Variabel independen menurut Sugiyono (dalam Darmawan, 2012: 26), variabel independen atau variabel bebas ada merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel bebas ini dapat bersifat positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi
- b. Lingkungan kerja fisik
- c. Kompetensi karyawan

2. Teknik Pengumpulan data
 - a. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kuesioner menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertutup kepada responden untuk dijawab dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan maka akan didapat data yang relevan atau yang sesuai dengan penelitian.
 - b. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, skripsi, dan buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.
3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT Internux dan sampel yang digunakan untuk melakukan penelitian ini berjumlah 35 karyawan atau responden. Penetapan jumlah sampel dilakukan berdasarkan random sampling (probability sampling), dengan teknik simple random sampling
4. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, data tersebut harus diolah agar menghasilkan informasi yang berguna bagi penelitian. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini akan menggunakan program komputer SPSS statistic 24 dalam melakukan analisis regresi linear berganda.

 - a. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Multikolinieritas
 - 2) Uji Heteroskedastisitas
 - 3) Uji Normalitas
 - 4) Uji Autokorelasi
 - b. Pengujian Hipotesis
 - 1) Uji F
 - 2) Uji t
 - 3) Koefisien Determinasi (R²)
 - c. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)



- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi
- X1 = Variabel independen (kompensasi)
- X2 = Variabel independen (lingkungan kerja fisik)
- X3 = Variabel independen (kompetensi karyawan)
- e = term of error

Hasil dan pembahasan

1. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai F signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terbukti bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,963	1,038
Lingkungan kerja fisik	0,923	1,084
Kompetensi	0,930	1,076

Berdasarkan tabel, didapatkan data output dengan nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0,963, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,923, dan variabel kompetensi sebesar 0,930 lebih dari 0,10 (tolerance > 0,10). Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,038, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,084, dan variabel kompetensi 1,076 kurang dari 10 (VIF < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)
Kompensasi	0,423
Lingkungan kerja fisik	0,885
Kompetensi	0,967

Berdasarkan tabel, variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,423, variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,885, dan variabel kompetensi memiliki tingkat signifikansi 0,967. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena sig. (2-tailed) > 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,656

Berdasarkan tabel, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,656. Karena nilai DW terletak diantara DU dan 4-DU (1,6528 < 1,656 < 2,3472), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5. Uji F

F	Sig.
5,510	0,004

Berdasarkan tabel, diketahui F hitung sebesar 5,510 dengan nilai signifikansi 0,004. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (4 - 1) = 3 dan df2 (35 - 3) = 32, diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 2,901. Jadi F hitung > F tabel (5,510 > 2,901) dan signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05). Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dan model regresi signifikan serta dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

6. Uji t

Variabel	t	Sig.
Kompensasi	1,797	0,082
Lingkungan kerja fisik	1,077	0,290
Kompetensi	2,766	0,009

Berdasarkan tabel, diketahui variabel kompensasi memiliki t hitung < t tabel (1,797 < 2,040) dengan signifikansi 0,082 (0,082 > 0,05). Untuk variabel lingkungan kerja fisik, didapatkan

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan diterbitkan dengan izin IBIKKG.

Hak Cipta, Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



output t hitung < t tabel ($1,077 < 2,040$) dengan signifikansi $0,290$ ($0,290 > 0,05$). Sedangkan untuk variabel kompetensi didapatkan output t hitung > t tabel ($2,766 > 2,040$) dengan signifikansi $0,009$ ($0,009 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

7. Koefisien Determinasi

R square
0,348

Berdasarkan tabel, diketahui angka R-square sebesar $0,348$. Hal ini berarti $34,8\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $65,2\%$ merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Analisis Regresi Berganda

Model	B
(Constant)	7,411
Kompensasi	0,211
Lingkungan kerja fisik	0,115
Kompetensi	0,400

Berdasarkan tabel, apabila ditulis dalam bentuk standardised dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,411 + 0,211X_1 + 0,115X_2 + 0,400X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan kerja fisik

X₃ = Kompetensi karyawan

Nilai konstanta (a) adalah $7,411$; hal ini dapat diartikan jika kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan memiliki nilai 0 , maka tingkat

kinerja karyawan adalah $7,411$. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b₁) bernilai $0,211$, lingkungan kerja fisik (b₂) bernilai $0,115$, dan kompetensi karyawan (b₃) bernilai $0,400$; dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 , maka nilai kinerja karyawan akan meningkat $0,211$. Sedangkan setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 , akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar $0,115$ dan setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 , maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar $0,400$.

Pembahasan

1. Kompensasi di PT Internux

Dapat dikatakan kompensasi yang diberikan PT Internux kepada karyawan cukup baik. Karyawan menilai gaji dan THR baik dimana gaji dan THR yang diberikan PT Internux sesuai dan diberikan tepat waktu. Tetapi dalam hal bonus, jaminan sosial, dan fasilitas lainnya belum dapat dikatakan sangat baik dimana masih banyak karyawan yang memberikan penilaian netral terhadap ketiga indikator tersebut.

2. Lingkungan kerja di PT Internux

Keadaan lingkungan kerja fisik di PT Internux dapat dikatakan baik tetapi masih dapat ditingkatkan lagi. Karyawan memberikan penilaian baik terhadap keamanan lingkungan kerja dan penerangan ruang kerja yang baik. Selain itu akses jalan lokasi kantor yang mudah dicapai dan ruang gerak yang cukup luas juga dinilai karyawan cukup baik. Tetapi dalam hal kebersihan lingkungan kerja dan suhu udara mendapat penilaian ragu-ragu atau netral yang cukup banyak dari karyawan PT Internux.

3. Kompetensi karyawan

Dalam hal kompetensi karyawan, PT Internux dapat dikatakan memiliki karyawan yang kompeten atau memiliki pengetahuan serta keahlian yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan



hasil kuesioner yang dilakukan dan didapatkan hasil data dimana mayoritas karyawan PT Internux memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, memiliki keahlian untuk mengerjakan pekerjaannya, serta menggunakan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam pekerjaannya.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi hanya memiliki pengaruh yang kecil dan tidak menjadi variabel yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Internux. Dengan adanya peningkatan kompensasi, kinerja karyawan akan meningkat dengan tidak signifikan, begitu juga sebaliknya.

5. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik hanya memiliki pengaruh yang kecil dan tidak menjadi variabel yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Internux. Dengan adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan akan meningkat dengan tidak signifikan, begitu juga sebaliknya.

6. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompetensi karyawan memiliki pengaruh dan berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kualitas kompetensi karyawan, kinerja karyawan akan meningkat dengan signifikan, begitu juga sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan

kerja fisik, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Internux, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan PT Internux dinilai kurang baik dikarenakan masih ada karyawan yang lebih memilih untuk menjawab netral atau ragu-ragu terhadap beberapa butir pertanyaan dalam kuesioner.
2. Kualitas lingkungan kerja fisik PT Internux dinilai kurang baik sesuai dengan respon karyawan yang lebih memilih untuk menjawab netral atau ragu-ragu terhadap beberapa butir pertanyaan dalam kuesioner.
3. Karyawan PT Internux memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan respon karyawan yang setuju terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.
4. Kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang disarankan:

1. Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi terutama pada pemberian bonus, jaminan sosial, dan fasilitas lainnya untuk bisa ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan oleh perusahaan terutama pada kebersihan lingkungan kerja dan suhu udara ruang kerja. Untuk ruang gerak sudah cukup baik tetapi masih bisa ditingkatkan lagi.
3. Perusahaan perlu memperhatikan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dan meningkatkannya melalui pelatihan, atau program pengembangan



karyawan lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi karyawan berpengaruh sebesar 34,8%, sehingga masih ada 65,2% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

Daftar Pustaka

Darmawan, Ferdias (2017), Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sefas Pelindotama Jakarta*, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Dessler, Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-14, Jakarta: Salemba Empat.

Hamali, Arif Yusuf (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Handoko, T. Hani (2014), *Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke-2, Yogyakarta: Penerbit BPFPE.

Hanggraeni, Dewi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Kaswan, M.M. (2016), *Peak Performance*. Bandung: Alfabeta.

Priansa, Donni Juni (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2015), *Perilaku organisasi*, Edisi ke-16, Jakarta: Salemba Empat.

Suwatno, H. (2016), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2016), *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.