

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MCDERMOTT INDONESIA BATAM

Rita Haironi¹⁾, Tri Lestari, Arne Huzaimah²⁾

¹²rita.haironi@gmail.com, tri399132@gmail.com, arnehuzaimah_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT McDERMOTT Indonesia Batam. Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 1026 karyawan, dengan karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 92 pegawai. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan McDERMOTT Indonesia Batam.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of compensation, work environment, and job satisfaction on the performance of PT McDERMOTT Indonesia Batam employees. The population in this study was 1026 employees, with the employees used as samples determined using the Slovin formula, obtaining a sample of 92 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis, and the research results show that simultaneously the compensation variables, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee performance, and partially the compensation variables, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. From the research results it is also known that the job satisfaction variable has a dominant influence on the performance of McDERMOTT Indonesia Batam employees.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan, sehingga sudah semestinya aspek ini di kelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2015) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi

diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan organisasi, sehingga dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Secara umum karyawan bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah kompensasi.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi Rivai (2015). Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan organisasi seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, karena terpenuhinya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka akan menimbulkan rasa tenang, senang dan nyaman sehingga pegawai akan lebih giat untuk bekerja dan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dipakai sebagai indikator. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut mengacu pada pendapatnya Sedarmayanti (2015) yang mengatakan ada 7 indikator dalam lingkungan kerja yaitu : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan kebersihan.

Kepuasan pegawai menunjukkan perilaku dan sikap terhadap pimpinannya. Seseorang yang merasa puas akan melakukan hal-hal yang positif dan membantu pimpinannya dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika bawahan tidak merasa puas maka ia akan melakukan hal-hal yang negatif dan tidak dapat membantu pimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan termotivasi dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki tujuan, karena tujuan akan menjadi pedoman bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitiannya. Diharapkan hasil penelitian ini akan lebih bermanfaat dan terarah dalam pelaksanaannya. Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1). Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam;
- 2). Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT McDERMORTT Indonesia Batam;

3) Untuk mengkaji dan menganalisis kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi dengan metode causal effect. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang variabel-variabel penelitian dalam situasi tertentu. Sedangkan causal effect merupakan penelitian hubungan cause and effect antar variabel penelitian (Sekaran, 2017).

Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 1026 karyawan, dengan karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 92 pegawai. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT McDERMOTT Indonesia Batam

Prosedur Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam sebanyak 1206 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut,

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam angka-angka dan akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan metode statistik. Data tersebut meliputi jawaban responden pada kuisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban kuisioner, yang diberikan oleh karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam atau responden dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel kompensasi (X1) merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel kompensasi (X₂)

Hasil olah data menunjukan rata-rata tanggapan yang diberikan responden pada butir pertanyaan tentang variabel kompensasi adalah sebesar 4,4112 yang nilai skornya masuk interval antara 4,21 - 5,00, ini berarti kompensasi yang diberikan oleh PT McDermott Indonesia Batam sangat memuaskan. Kondisi ini membuktikan karyawan merasa puas dengan adanya pemberian kompensasi di PT McDERMORTT Indonesia Batam, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori ragu-ragu.

2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel lingkungan kerja (X2) merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja (X₂)

Olah data menunjukan rata-rata tanggapan yang diberikan responden pada butir pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,5101 yang nilai skornya masuk interval antara

3,41- 4,20, ini berarti lingkungan kerja yang ada di PT McDERMOTT Indonesia Batam dalam kondisi baik. Kondisi ini perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel kepuasan kerja (X3) merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja (X3)

Pada tabel 5.3 menunjukkan rata-rata tanggapan yang diberikan responden pada butir pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,6159 yang nilai skornya masuk interval antara 2,61- 3,40, ini berarti kepuasan kerja karyawan yang ada di PT McDERMOTT Indonesia Batam baik. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel kinerja karyawan (Y) merupakan variabel bebas dengan hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel kinerja karyawan (Y)

rata-rata tanggapan yang diberikan pimpinan pada butir pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,7983 yang nilai skornya masuk interval antara 3,41 - 4,20, ini berarti kinerja karyawan yang ada di PT MCDERMOTT Indonesia Batam baik. Kondisi ini perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Analisis dan Pembuktian Hipotesa

Adapun tahap-tahap pengujian hipotesa dapat dilakukan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan ketentuan-ketentuan penilaian menurut Masrun (Sugiyono,2017), butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, yang menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah nilai $r = 0,3$ jika nilai $r < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. Rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi product moment dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner seperti tampak pada tabel berikut ini :

dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X2). Nilai r_{hitung} keseluruhannya $> 0,3$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel lingkungan kerja adalah valid.

nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (X3). Nilai r_{hitung} keseluruhannya $> 0,3$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja adalah valid. nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y). Nilai r_{hitung} keseluruhannya $> 0,3$ yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel kinerja karyawan adalah valid.

bahwa nilai Cronbach Alpha untuk keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Cronbach Alpha keseluruhannya $\geq 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan

butir variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel).

Uji Asumsi

Uji ini digunakan untuk meminimalkan jumlah kesalahan yang terdapat pada data penelitian

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Asumsi yang harus dipenuhi dalam metode Regresi adalah tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolonieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa interkorelasi antar variabel bebas nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat variansi pada kesalahan bersifat konsisten atau tidak. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka variansi tidak konstan sehingga menyebabkan biasanya kesalahan yang ada. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian seperti tampak pada lampiran 9 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Asumsi yang harus dipenuhi dalam regresi adalah residual berdistribusi normal. Pada pengujian ini, akan dilakukan hanya dengan pengujian grafis atau kurva untuk melihat apakah residualnya tersebar secara normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas seperti tampak pada lampiran 8 dimana grafik normal plot menunjukkan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal. Sebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan dikarenakan tujuan penelitian ingin mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Konstanta dan Koefisien Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig.
Kompensasi (X1)	0.399	5.123	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	0.259	7.302	0.000
Kepuasan Kerja (X3)	0.486	12.554	0.000

Konstanta	:	-0.630	:	166.313	
R Square	Fhitung		:	2,71	
Multiple R	:	0.850	F tabel	:	0.000
	:	0.922 ^a	Sign		

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.10 maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah : $Y = -0,630 + 0,399X_1 + 0,259X_2 + 0,486X_3$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar -0,630, artinya variabel dependen (Y) sebesar 0,630 jika variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan 0, sehingga variabel dependen (Y) sebesar 0,630 jika tidak dipengaruhi oleh variabel X , X_2 dan X_3 .

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,399 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 satuan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel kompensasi (X_1) sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan turunnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,259 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259 satuan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan turunnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 0,486 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,486 satuan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan turunnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,486 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan meliputi uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t), Koefisien Korelasi (R), dan Koefisien Determinasi (R^2).

a. Uji simultan (Uji F)

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan uji F, yaitu untuk mengetahui bagaimana variabel bebas yang digunakan secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} sebesar dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$; $df_2 = n - k - 1 = (92-3-1) = 88$ adalah 2,71, maka dapat dikatakan $F_{hitung}(166,313) > F_{tabel}(2,71)$, dengan juga melihat dari nilai probabilitasnya yaitu 0,000 berada jauh dibawah nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam ". Dengan demikian *hipotesa pertama* yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam **diterima atau terbukti kebenarannya**.

b. Uji parsial (Uji t)

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan Uji t, yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada taraf nyata sebesar 5% dan derajat kebebasan

(df) = $n - 2$, setelah dibandingkan kemudian diambil keputusan dengan kaidah: jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh. Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 5,123 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 5% dan $df = (n - k - 1) = (92 - 3 - 1) = (0,05 ; 88) = 1,66235$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel} = (5,123 > 1,66235)$ dan $Sig (0,00) < 0,05$ maka secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 7,302 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 5% dan $df = (n - k - 1) = (92 - 3 - 1) = (0,05 ; 88) = 1,66235$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel} = (7,302 > 1,66235)$ dan $Sig (0,00) < 0,05$ maka secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} sebesar 12,554 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 5% dan $df = (n - k - 1) = (92 - 3 - 1) = (0,05 ; 88) = 1,66235$, sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel} = (12,554 > 1,66235)$ dan $Sig (0,00) < 0,05$ maka secara parsial kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesa kedua** yang menyatakan “Terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial antara terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam dapat **diterima atau terbukti kebenarannya.**”

c. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien korelasi (R)

Analisa untuk mencari koefisien determinasi (adjusted R^2), digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya pengaruh seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dari hasil regresi diketahui bahwa nilai adjusted R^2 adalah 0,850 atau 85%, ini berarti variasi variabel yang digunakan dalam persamaan regresi secara simultan mampu mempengaruhi variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 85%. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini mempunyai

pengaruh sebesar 15%. Sedangkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,922, artinya tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dikatakan sangat kuat.

d. Koefisien Determinasi parsial (r^2)

Uji koefisien determinasi parsial ini (r^2), yang berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melihat nilai r^2 masing-masing variabel tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	t	Sig.	r	r^2
Kompensasi (X1)	5.123	0.000	0.479	0.229

Lingkungan Kerja (X2)	7.302	0.000	0.614	0.376
Kepuasan Kerja (X3)	12.554	0.000	0.801	0.641

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan kriteria bahwa semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya, dan variabel bebas yang memiliki nilai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai kecenderungan terbesar dalam mempengaruhi variabel terikatnya.

Dari tabel 5.11 dapat dilihat besarnya nilai r^2 variabel kompensasi (X1) adalah 0,229, artinya pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 22,9%, besarnya nilai r^2 variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,376, artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,6% dan besarnya nilai r^2 variabel kepuasan kerja (X3) adalah 0,641, artinya pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,1% Dikarenakan nilai r^2 variabel kepuasan kerja (X3) terbesar yang berarti variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu 64,1%. Dengan demikian **hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak dapat diterima.**

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima, sedangkan hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam	Terbukti
2	Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam	Terbukti
3	Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian dicapai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai F hitung adalah sebesar 166,313 dengan probabilitas 0,000. Apabila dibandingkan dengan F tabel (0,05;3;88) yaitu sebesar 2,71, maka nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa PT McDERMOTT Indonesia Batam merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Berkaitan dengan masalah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, ketiga hal tersebut akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pemberian kompensasi yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja, tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk bekerja lebih optimal, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang memuaskan, karyawan akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai tanggungjawabnya. Hasil penelitian sesuai pendapat Robin dalam Ramlan Ruvendi (2005) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, pekerjaan dan promosi jabatan dan gaji.

Menurut Sedarmayanti (2015) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi karyawan mereka setiap harinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi pada karyawan. Bentuk motivasi yang dirasakan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif adalah kompensasi yang karyawan dapatkan sangat mendukung kinerja, di tempat kerja karyawan kondisi kerja yang aman memotivasi karyawan dalam bekerja, arus komunikasi karyawan dengan karyawan berlangsung dengan lancar, perusahaan memberikan karyawan penghargaan atas prestasi kerja yang baik dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat kompensasi yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian adanya kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman & aman,

serta kepuasan kerja yang tinggi, maka akan diharapkan para karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa secara parsial kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (X1) sebesar 5,123. Nilai t hitung variabel kompensasi (X1) tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05;88) yaitu 1,66235. Hasilnya nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya, artinya variabel independen yaitu kompensasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi dalam organisasi. Hal ini konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Zaputri,dkk (2013) yang menganalisis pengaruh insentif secara

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 7,302. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05;88) yaitu 1,66235. Hasilnya nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya, artinya variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai pendapat Rivai (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang ada di PT McDERMOTT Indonesia Batam yang mampu meningkatkan kinerja adalah kondisi penerangan tempat kerja sudah cukup baik, peralatan berbahaya diletakkan di tempat yang tepat, kondisi pertukaran udara dan suhu ruangan tempat kerja sudah cukup baik, frekuensi suara tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan, peralatan pelindung diri cukup memadai sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial menunjukkan hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 12,554. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_3) tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05;88) yaitu 1,66235. Hasilnya nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya, artinya variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya semakin baik kepuasan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hipotesa pertama yang diajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya, bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai F hitung adalah sebesar 166,313 dengan probabilitas 0,000. Apabila dibandingkan dengan F tabel (0,05;3;88) yaitu sebesar 2,71, maka nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel.
2. Hipotesa kedua yang diajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya, bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji secara parsial sebagai berikut:
 - a. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam, hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 5,123 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,66235
 - b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam, ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 7,302 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,66235
 - c. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam, hal ini ditunjukkan nilai t hitung sebesar 12,554 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,66235
 - d. Hipotesa ketiga yang diajukan tidak dapat di terima karena tidak terbukti kebenarannya, hal ini dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, bukan variabel kompensasi.

Saran

Karyawan PT McDERMOTT Indonesia Batam perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal pekerjaan yang harus sesuai dengan standar, mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kompensasi yang sudah ada dan berusaha meningkatkan dampak positif pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang tersedia hendaknya bernilai bagi karyawan artinya baik kompensasi finansial maupun non finansial yang diterima karyawan hendaknya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel lingkungan kerja diharapkan pihak PT McDERMOTT Indonesia Batam dapat semakin meningkatkan keadaan lingkungan kerja lebih baik lagi agar semua karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah sirkulasi udara dan suhu ruangan yang semakin sejuk.
3. PT McDERMOTT Indonesia Batam hendaknya memperhatikan masalah kepuasan kerja, karena hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Kepuasan kerja bisa bersumber dari gaji, hubungan kerja yang terjalin dengan baik, pembagian pekerjaan dan sebagainya.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mengambil variabel lainnya seperti, komunikasi organisasi, budaya organisasi, jenjang karir dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. 2015. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi II Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.
- Budi, Setyawan & Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI Vol 2. Hal 181-198
- Dawn S Carlson, Nancy Upton, and Samuel Seaman. 2006. "The impact of human Resource Practices and compensation Design on performance: An Analysis of Family-Owned SMEs". *Journal of Small Business Management*. 531. (<http://www.proquest.com>, diakses 2016).
- Efendi Harijanja, Marihot Tua.,2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan ke lima. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan e-empat, Andy Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Irianto, J., 2001, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana
- Mutmainah. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan SURAKARTA,STIE, Surakarta*
- Moenir, H.A.S, 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Paputungan. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, Universitas Sam Ratulangi, Manado*
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Jakarta : Rajawali Pers
- Santosa Budi, Purbayu dan Ashari, 2010, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung*: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan, r&d*. CV. Alfabeta. Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. 2013. *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.