

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shalsa Nur Aulia¹, Fanji Wijaya²

Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun
shalsanuraulia@student.inaba.ac.id¹, fanji.wijaya@inaba.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian agar mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan PT Bintang Abadi Saudara Bagian Katering sebagai subjek penelitian. Hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan menyesuaikan kompetensinya dalam memenuhi tanggungjawabnya sebagai karyawan disebut dengan Kinerja Karyawan, untuk menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik pasti memiliki beberapa faktor, seperti Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Uji Parsial dan Uji Simultan sebagai media pengujian dan menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial dan simultan, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,1% dan 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

A study was conducted to examine the impact of work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in PT Bintang Abadi Saudara Catering Section. The study aimed to understand the factor that contribute to good employee performance. The researchers used descriptive analysis, normality tests, correlation analysis, partial tests, and simultaneous tests to gather data from a sample of 30 employees. The results showed that Work Motivation, Compensation, and Work Environment have a significant influence on employee performance, accounting for 84.1% of the variation. The remaining 15.9% was influenced by factors not examined in the study. These findings suggest that companies should focus on improving these factors in order to enhance employee performance.

Keywords : Employee Performance, Compensation, Work Motivation, and Work Environment

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang kompetitif menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menggerakkan kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya sekedar diukur dengan administrasi, tetapi juga dengan penanganan yang strategis pada elemen-elemen manusia dalam konteks perusahaan. Dengan perspektif ini, dapat diketahui faktor-faktor yang berperan dalam membentuk lingkungan kerja baik, kompensasi yang setara, dan pengembangan motivasi kerja yang tinggi. (Zaki, 2020)

Industri catering menjadi bagian integral dari berbagai acara, mulai dari pernikahan hingga konferensi bisnis. Pada lingkup ini, penyediaan layanan bukan hanya perihal produk, tetapi juga jasa yang diterima oleh pelanggan. Oleh karena itu, kualitas serta konsistensi pada pelayanan merupakan sebuah kunci dalam industri catering, dengan menjadikan kinerja karyawan memiliki penilaian yang cukup signifikan untuk reputasi sebuah perusahaan. (Saleh et al., 2019)

Tantangan dalam industri catering tidak dapat diabaikan, seperti ketepatan waktu, kebutuhan untuk fleksibilitas, dan persyaratan kualitas yang ketat menciptakan beban tambahan bagi karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi sensial untuk menjaga kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini, faktor faktor seperti, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi penting dalam mengatasi tantangan ini.

Pentingnya perusahaan untuk memahami faktor-faktor tersebut, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan dengan pekerjaannya, menumbuhkan motivasi yang tinggi serta menciptakan dan menyediakan lingkungan kerja baik dan nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, salah satunya karena karyawan terkadang harus bekerja lebih dari jam kerja yang disebabkan oleh banyaknya pesanan. Kemudian berdasarkan laporan kinerja bulanan karyawan yang diukur dengan beberapa aspek

baik secara individu maupun secara tim, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada perusahaan ini masih cenderung kurang baik, karena banyak karyawan yang kurang menaati peraturan yang diterapkan diperusahaan, baik secara langsung maupun tidak.

Hal tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian secara ketat yang diberikan oleh perusahaan, sehingga para karyawan seringkali lalai terhadap tanggung jawab, *time management*, dan bagaimana cara menghargai sesama karyawan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pada karyawan, yaitu keterampilan dan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan dan pengakuan, faktor internal, faktor eksternal dan kompensasi (Afandi, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagian Catering.

Literatur Review

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perolehan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggungjawabnya yang berdasar pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu (Hasibuan, 2021). Dimensi pada Kinerja Karyawan ini dibagi menjadi beberapa yaitu: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Ke disiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, dan Tanggungjawab (Hasibuan, 2021).

Kompensasi

Pendapatan yang diperoleh karyawan baik berupa uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung dan merupakan sebuah upah karena sudah memberikan tenaga kepada perusahaan disebut Kompensasi (Hasibuan, 2021). Dimensi pada Kompensasi menurut Hasibuan (2021:118), yaitu:

- a. Kompensasi secara langsung atau kompensasi *financial*. Dapat berupa Gaji dan Insentif atau bonus.
- b. Kompensasi secara tidak langsung atau kompensasi *non-financial*. Dapat berupa asuransi, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

Motivasi Kerja

Motivasi memperlmasalahkan perihal bagaimnaa cara untuk dapat menciptakan gairah kerja pada karyawan, supaya karyawan dapat bekerja keras secara maksimal dan memberikan kemampuan setra keterampilannya agar dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2021). Motivasi juga diartikan sebagai penggerak dari dalam diri individu agar dapat melakukan aktivitas yang menjadi tujuan perusahaan yang harus dicapai.

Dimensi pada Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2021:162), sebagai berikut:

- Kebutuhan akan prestasi, dengan indikator: mengembangkan kreativitas dan antusiass agar dapat berprestasi tinggi.
- Kebutuhan akan adiliasi, dengan indikator: keburuhan dimana perasaan diterima oleh orang lain di lingskungan yang ditempati dan bekerja, Kebutuhan akan perasaaan maju dan tidak gagal, dan Kebutuhan akan perasaaan ikut serta.
- Kebutuhan akan kekuasaan, dengan infikator: Memiliki kedudukan yang baik, Mengerahkan kemampuana demii men capai kekuasaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan ketersediaan sarana dan prasarana disekitar lingkungan kerja karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2019).

Lingkungan kerja bisa dimaksudkan sebagai suatu kondisi sekitar karyawan yang dapat memengaruhi ketika mengerjakan tugas dan tanggungjawab karyawan, lingkungan kerjaa yang baik akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan bak.

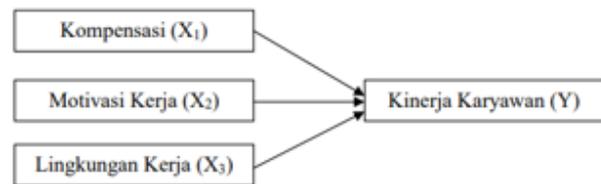
Dimensi pada Lingkungan Kerja menurut Siagian (2016:57), terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

- Lingkungan Kerja Fisik, dengan indikator: Bangunan tempat bekerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas yang lengkap, dan Tersedianya saranaa dan prasaarana yang mudah diakses.
- Lingkungan Kerja Non-Fisik, dengan indikator: Hubungan yang terjalin antar-rekan yang baik, Hubungan yang terjalin antara karyawan dan atasan yang baik, dan

Kerjasama antar-karyawan yang terjalin baik dan kompak.

2. METODE

Model penelitian yang digunakan, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagian Katering, memiliki variabel bebas yaitu Kinerja Karyawan, dan memiliki tiga variabel terikat yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis verifikatif sebagai pendekatan metodenya.

Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis pendekatan pada penelitian yang menggunakan data yang diukur dengan angka untuk menganalisis, mengumpulkan, dan menginterpretasikan fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

Penelitian inii menggunakan dua jenis data, yaitu data priimer dan data sekunder. Di mana penggunaan data primer adalah dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian dan melakukan wawancara bersama karyawan dan atasan PT Bintang Abadi Saudara Bagian Katering. Sedangkan penggunaan data sekunder adalah dengan menggunakan jurnal terdahulu sebagai patokan teori yang digunakan.

Teknik yang digunakan pada peneltiian ini adalah Teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan Sampel Jenuh. Total karyawan yang dijadikan penelitian ini sebanyak 30 karyawan, dan merupakan total keseluruhan karyawan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagian Catering.

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan terkait Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagaian Katering, dengan membuat tabel distribusi frekuensi dengan tujuan untuk mengetahui data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan pada penelitian. (Sugiyono, 2019)

Analisis verifikatif merupakan metode penulisan dengan tujuan agar mengetahui seberapa besar hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Pada analisis ini, digunakan beberapa pengujian untuk penelitian ini, yaitu Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Pengujian Parsial (uji-t) dan Pengujian Simulta (uji-F).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif untuk Kinerja Karyawan dengan nilai 904 yang berada pada interval 648 – 937, termasuk ke dalam kategori Tidak Baik. Kompensasi dengan nilai 389 yang berada pada interval 270 – 389, termasuk ke dalam kategori Rendah. Motivasi Kerja dengan nilai 543 yang berada pada interval 378 – 545, termasuk ke dalam kategori Rendah. Lingkungan Kerja dengan nilai 537 yang berada pada interval 378 – 545, termasuk ke dalam kategori Buruk.

Hasil analisis verifikatif penelitian ini, menggunakan empat pengujian, yaitu Uji Normalitas, Analisis Korelasi, Uji-t dan Uji-F.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88948140
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.110
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada uji normalitas sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan penelitian berdistribusi normal, karena nilai probabilitas > 0,05 atau 0,200 > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

	Correlations	
	Pearson Correlation	Hubungan
Kompensasi	.814**	Sangat Kuat
Motivasi Kerja	.885**	Sangat Kuat
Lingkungan Kerja	.750**	Kuat
Kinerja Karyawan	.917**	Sangat Kuat

Tabel 2 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai 0,814, ini berarti Kompensasi memiliki hubungan sangat kuat dengan Kinerja

Karyawan. Motivasi Kerja memiliki nilai 0,885, berarti memiliki hubungan sangat kuat dengan Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,750, berarti memiliki hubungan kuat dengan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,917, ini berarti Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Sig.
Kompensasi	.009
Motivasi Kerja	.000
Lingkungan Kerja	.006

Tabel 3 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai 0,009 atau $0,009 < 0,05$, Motivasi Kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai $0,006 < 0,05$, ini berarti secara parsial Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, nilai koefisien korelasi 0,814 yang berarti bahwa Kompensasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang mengemukakan, “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.” (Astuti & Suhendri, 2019; Isvandiarri & Fuadah, 2017).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien korelasi 0,885 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja

Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang mengemukakan, "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan." (Arisanti et al., 2019; Kalos et al., 2023; Wiryang et al., 2019).

Hasil penelitian berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,0006 < 0,05$, nilai koefisien korelasi 0,750 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang mengemukakan "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan." (Kalos et al., 2023; Minggu et al., 2019; Sebastian & Andani, 2020).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien korelasi 0,917 yang berarti Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang mengemukakan, "Secara simultan, variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan." (Zaki, 2020)

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagian Katering, menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan yang sangat kuat sebesar 0,917. Dengan begitu, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan pada PT Bintang Abadi Saudara Bagian Katering juga akan meningkat.

4.2. Saran

Dengan hasil penelitian di atas, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam meningkatkan segala bentuk kerjasama baik secara individu maupun secara tim. Kemudian,

dengan adanya orientasi hasil yang dilakukan oleh karyawan serta adanya pengawasan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (JIMEK)*, 2(1).
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asis*, 11(2).
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (JEMSI)*, 9(4).
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, Farlane. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(1).
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Andalan Finance

- Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 6(1).
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penulisan*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Zaki, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Area Manado. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 2(2).