

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta)**

**Agus Dwi Cahya<sup>1</sup>, Lukito Oki H<sup>2</sup>, Sandy Khristian<sup>3</sup>, Shinta Noriyah<sup>4</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

agusdc@ustjogja.ac.id<sup>1</sup>, lukitooki15@gmail.com<sup>2</sup>, sandy.khristian77@gmail.com<sup>3</sup>,  
shintaan88@gmail.com<sup>4</sup>

**Submitted:** 05<sup>th</sup> May 2021/ **Edited:** 28<sup>th</sup> June 2021/ **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2021

**Cited on:** Cahya, A. D., Oki H, L., Khristian, S., & Noriyah, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 449-457.

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment and Compensation on UKM Alkijo Laundry in Sleman Regency, Yogyakarta. This type of research is descriptive research using a quantitative approach. The research subjects are employees of Alkijo Laundry. Primary data was obtained from a questionnaire with 15 respondents with saturated samples. Data were analyzed using multiple linear analysis. The results of the research on the T test indicate that the Work Environment Variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.002 and the Compensation variable (X2) has no significant effect on employee performance (Y) with a value of 0.082. In the results of the F test the work environment and compensation simultaneously on the performance of the appointed employee with a significance value of 0.006

**Keywords :** Work Environment, Compensasion And Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Jasa laundry adalah suatu badan usaha yang menawarkan jasa dalam hal pencucian pakaian, dengan metode-metode khusus. Perkembangan bisnis laundry di daerah Yogyakarta mengalami peningkatan yang signifikan, dilihat dari banyaknya usaha laundry kilioan yang banyak dijumpai. Untuk menciptakan kemampuan bersaing dengan para kompetitor yang ada, sebaiknya pengusaha harus dapat menawarkan atau memberikan sesuatu hal yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya. Alkijo Laundry senantiasa selalu ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Adapun kualitas pelayanan yang dijanjikan adalah adanya jasa *delivery* (gratis antar jemput untuk di daerah sekitar) untuk memudahkan pelanggan mengantarkan cucuannya. Melalui sistem ini pelanggan cukup dengan mengirimkan pesan kepada

nomor yang sudah ditentukan pengusaha. Selain jasa *delivery*, Alkijo Laundry memberikan garansi cucian yang hilang, cucian tidak di campur dengan orang lain, lalu adanya kontrol terhadap kepemilikan baju yang baik, sehingga meminimalisir baju yang hilang.

Memilih sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini disebut karyawan, merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produksi yang akan dicapai. Produktivitas yang di targetkan akan terus meningkat bila di topang oleh karyawan yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu para karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Karyawan perlu didorong untuk melakukan kinerja dengan baik, maka perlu adanya pendayagunaan salah satunya itu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak dan harmonis. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi samapi karyawan paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal. Permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan sering kali dialami oleh perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

(Adha et al., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (ADRIZAL, 2020) Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas,

seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (ADRIZAL, 2020). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Shar & Novrianda, 2019) Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Yasa & Utama, 2014)

### **Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. (Hendra, 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Menurut (Shar & Novrianda, 2019) pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas- tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkat kerja tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Alkijo Laundry 15 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampel jenuh*. Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari responden

melalui kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebar angket atau kuisisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala pengukuran Likert lima poin yaitu : Sangat Setuju (SS=5) Setuju (S=4) Ragu-Ragu (RR=3) Tidak Setuju (TS=2) dan sangat tidak setuju (STS=1)

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2010:407) bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut (Christy Jacklin Gerung, Jantje Sepang, Sjendry Loindong, 2017):  $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$

Menurut Priyatno (2014:161) Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan t kurang dari 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial (Irfan Rizqullah Ariella, 2018)

### **Uji statistik F**

Menurut Priyatno (2014:157) Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji F dengan signifikan kurang dari 0,05, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Irfan Rizqullah Ariella, 2018)

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menerangkan variasi variabel terikat ataupun untuk mengukur ketelitian dari model. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai ( $R^2$ ) maka pengaruh yang di berikan akan semakin baik. (Rizki Amaliyah, 2020).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai pearson corelation > 0,514.

### **Uji Reabilitas**

Berdasarkan hasil uji, data yang sudah diolah didapatkan hasil nilai Cronchbach Alpha pada variabel Kinerja dengan nilai 0,809 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,809 serta variabel kompensasi dengan nilai 0,775. Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau angket yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

## **Uji Asumsi klasik**

### **1. Uji normalitas data**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual telah distandarisasi pada modal regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagai besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto,2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov*. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai  $sig.>alpha$ .

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,683 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### **2. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) digunakan dalam penelitian mempunyai nilai toleran  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,0$ . Dapat disimpulkan tidak ditemukan multikolinearitas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar terlihat bahwa persebaran titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini berarti model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan untuk penelitian.

### **4. Uji Autokorelasi**

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pendeteksian ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan uji durbin waston (dw). Hasil dari

autokorelasi pada table 5 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1.959 yang berarti  $1.5432 < 1.959 < 2.4568$  maka kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 13,036 + 0,909 X_1 - 0,453 X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 13,036

b<sub>1</sub> = 0,909

b<sub>2</sub> = -0,453

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

Berdasarkan hasil uji t diketahui lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,002 artinya lebih kecil dari 0,05 variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,082 yang artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,577. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu Lingkungan Kerja dengan tingkat signifikansi 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Alkijo Laundry Yogyakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan

Kerja maka akan semakin baik Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Potu, 2013) yang berjudul *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado* yang diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,082 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Alkijo Laundry Yogyakarta. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin buruk Kompensasi yang diberikan maka akan semakin buruk Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Zainuri, MM, 2018) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* yang memperoleh hasil Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bahwa besarnya kontribusi variable independent Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Alkijo Laundry Yogyakarta sebesar 0,557 / 55,7%, dipengaruhi oleh variable lain dari luar variable yang diteliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil beberapa kesimpulan, anatra lain :

1. Variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,002 sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Alkijo Laundry Yogyakarta.
2. Variable Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,082 dengan nilai t hitung (-1.899)
3. Variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada uji f secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,006 .

Berdasarkan hasil dari penelitian pada Alkijo Laundry Yogyakarta dapat meningkatkan pemberian Kompensasi untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Alkijo Laundry. Selanjutnya meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja pada Alkijo Laundry dan mengurangi tingkat gangguan dari faktor lingkungan kerja. Untuk penelitian selanjutnya hendak memperluas sampel penelitian dan menambah indikator dan variable independen baru untuk mengentahui secara luas apakah ada pengaruh lain terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Alkijo Laundry Yogyakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- ADRIZAL, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen "EMOR"*, 4(1), 78. <https://doi.org/10.32529/jim.v4i1.545>
- Christy Jacklin Gerung<sup>1</sup> Jantje Sepang<sup>2</sup> Sjendry Loindong<sup>3</sup>. (2017). PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL NISSAN X-TRAIL PADA PT. WAHANA WIRAWAN MANADO. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2221–2229.
- Daniel Reven, A. T. F. (2017). ANALISIS PENGARUH DESAIN PRODUK, KUALITAS PRODUK, HARGA KOMPETITIF, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Pelanggan Nesty Collection Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–13.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Irfan Rizqullah Ariella 2018. (2018). "PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA PRODUK DAN DESAIN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MAZELNID." *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(2), 216–221.
- Nurhayati, S. (2017). Pengaruh citra merek, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian handphone samsung di yogyakarta. *JBMA – Vol. IV, No. 2, September 2017 ISSN : 2252-5483, IV(2), 60–69.*
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Rizki Amaliyah. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA*

*KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PEMBIAYAAN DI BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) CABANG PANGKALPINANG. 11(3).*

- Shar, A., & Novrianda, H. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Perusahaan Perkebunan di Provinsi Bengkulu). *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 118–132. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.118-132>
- Tamara Citra, Suryono Budi Santoso. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Cetakan Continuous Form melalui Kepercayaan Merek ( Studi pada Percetakan Jadi Jaya Group , Semarang ). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(2), 1–12.
- Yasa, I., & Utama, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 254172.
- Zainuri, MM, D. D. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>