

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng

The Effect of Work Environment and Employee Compensation on Employee Performance at AJB Bumiputera 1912 Banyuwangi Genteng

Dofi Caesaria Hadiningtyas
Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jl. Kalimantan No.12, Jember 68121
E-mail: doficaesaria14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan menggunakan seluruh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan SPSS. Data diperoleh melalui data primer, yaitu penyebaran kuisioner terhadap 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aimed to examine the effect of work environment and compensation on employee performance at AJB Bumiputera 1912 Banyuwangi Genteng. The sample of this reseach are purposive sampling to use the employee who has been more than 5 years. This method use a multiple regression analysis. To dertemine the effeect of work environment and compensation on employee performance used SPSS. Data were obtained through primary data, namely distributing questionnaires to 55 respondent. The result showed that (1) a positive significant effect of work environment on employee performance and (2) a positive significant effect of compensation on employoee performance.

Keyword: work environment, compensation, employee performance

Pendahuluan

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia merupakan faktor dominan di segala bidang. Di sisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Ilmu pengetahuan, tekhnologi, dan strategi yang saat ini sebagai pengawas kemajuan umat manusia, masih ditemukan di dunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya (Fathoni, 2008).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi tersebut. Dunia bisnis saat ini menuntut kinerja karyawan yang tinggi demi pengembangan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja manusia tersebut. Menurut Dessler (2010) Sumber Daya Manusia diharapkan menghasilkan keterukuran, tanda bukti dasar untuk efisiensi dan efektifitas saat ini, dan untuk efisiensi dan aktivitas yang diharapkan bagi program sumber daya manusia yang baru diusulkan.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia,

organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (jobperformance) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan (Kartika, 2009). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi banyak diteliti akhir-akhir ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif kuat terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh paling tinggi dari variabel independen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Marketing Support (MS) adalah variabel hubungan rekan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian ini termotivasi oleh penelitian sebelumnya, perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dan objek atau tempat penelitiannya. Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dll. Maka dengan ikut serta asuransi ini maka dapat digunakan. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang. Dilihat dari tingkat penjualan produk kebutuhan nasabah AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng.

Asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 ini adalah AJB yang paling tertua di Indonesia. Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng kinerja karyawan lebih baik daripada AJB Bumiputera 1912 Banyuwangi, dilihat dari penjualan produk asuransi setiap tahunnya. Pada AJB 1912 Banyuwangi, asuransi yang terletak pada pusat kota Banyuwangi lebih banyak pesaing baik asuransi dalam negeri maupun asuransi asing. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Cara pemberian kompensasi tergantung pada karyawan dalam menawarkan produk-produk yang ada di AJB Bumiputera 1912 agar dapat menarik nasabah ikut serta dalam berasuransi. Apabila seorang karyawan sama sekali tidak dapat menarik nasabah sebanyak mungkin maka kompensasi yang diberikan juga sedikit. Begitu juga dengan sebaliknya apabila karyawan bisa mendapat nasabah sebanyak-banyaknya maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan juga banyak pula. Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulan untuk karyawan dinas luar.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap

pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner (Indriantoro, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Data penelitian dalam penelitian dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode survey melalui kuisisioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang sudah memiliki masa jabatan diatas 5 tahun.

Tabel 1. Distribusi Data

Keterangan	Jumlah
Populasi	87
Kuesioner yang disebar	67
Kuesioner yang tidak kembali	7
Kuesioner yang kembali dan digunakan dalam penelitian	55

Hasil dan Penelitian

Semua kuisisioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Secara rinci tabel akan dijelaskan berikut ini.

Tabel 2 Tanggapan Responden

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Teoritis	Rata-rata Aktual	Standar Deviasi
Lingkungan Kerja	5-20	15-20	12,5	18,65	1,404
Kompensasi	5-20	7-19	12,5	16,35	1,818
Kinerja Karyawan	5-20	13-20	12,5	16,93	1,643

Sumber data diolah 2015

Dari tabel tersebut dapat diketahui informasi standar deviasi, rata-rata, serta rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual dari masing-masing responden.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 2 dihasilkan rentang aktual 15-20, artinya tingkat lingkungan kerja yang kurang berada kisaran 15 dan tingkat

lingkungan kerja yang lebih tinggi berada pada kisaran 20. Sedangkan yang mungkin terjadi adalah antara 5 (menunjukkan lingkungan kerja yang paling rendah) sampai 20 (menunjukkan lingkungan kerja paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) tingkat lingkungan kerja untuk seluruh responden adalah 18,65 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 12,5. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang tinggi. Standart deviasi menunjukkan ukuran variasi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,404. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standart deviasi lebih kecil dari mean.

Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 2 dihasilkan rentang aktual 7-19, artinya tingkat kompensasi yang kurang berada kisaran 7 dan tingkat lingkungan kerja yang lebih tinggi berada pada kisaran 19. Sedangkan yang mungkin terjadi adalah antara 5 (menunjukkan kompensasi yang paling rendah) sampai 20 (menunjukkan kompensasi paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) tingkat kompensasi untuk seluruh responden adalah 16,35 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 12,5. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kompensasi yang tinggi. Standart deviasi menunjukkan ukuran variasi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,818. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standart deviasi lebih kecil dari mean.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 2 dihasilkan rentang aktual 13-20, artinya tingkat kinerja karyawan yang kurang berada kisaran 13 dan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi berada pada kisaran 20. Sedangkan yang mungkin terjadi adalah antara 5 (menunjukkan kinerja karyawan yang paling rendah) sampai 20 (menunjukkan kinerja karyawan paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) tingkat kinerja karyawan untuk seluruh responden adalah 16,93 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 12,5. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Standart deviasi menunjukkan ukuran variasi untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,643. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standart deviasi lebih kecil dari mean.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS

versi 17,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y) signifikan pada tingkat signifikansi 0,01. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kinerja karyawan tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No. Item	Koefisien Korelasi Butir Total			Keterangan
	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan	
1.	0,787	0,713	0,451	Valid
2.	0,723	0,628	0,507	Valid
3.	0,758	0,675	0,721	Valid
4.	0,388	0,627	0,787	Valid
5.	0,534	0,625	0,668	Valid

Sumber : Data diolah, 2015

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas secara rinci ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

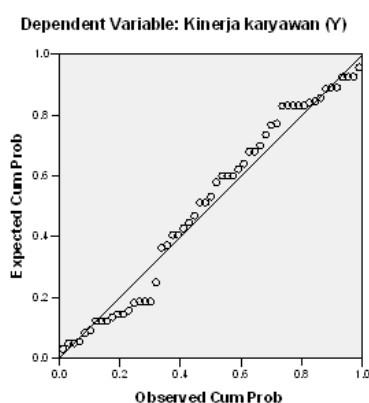
Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N. of Item
Lingkungan Kerja	0,636	5
Kompensasi	0,668	5
Kinerja Karyawan	0,62	5

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari angka reliabilitas, sehingga semua pertanyaan dalam satu variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik normal P-plot.

Gambar 1 P-Plot

Dengan melihat tampilan grafik normal P-Plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*). Akan terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10. Selain itu, multikolinieritas juga dapat terjadi apabila angka *tolerance* menjauhi 1 (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,905	1,105	Tidak ada multikolonieritas
Kompensasi	0,905	1,105	Tidak ada multikolonieritas

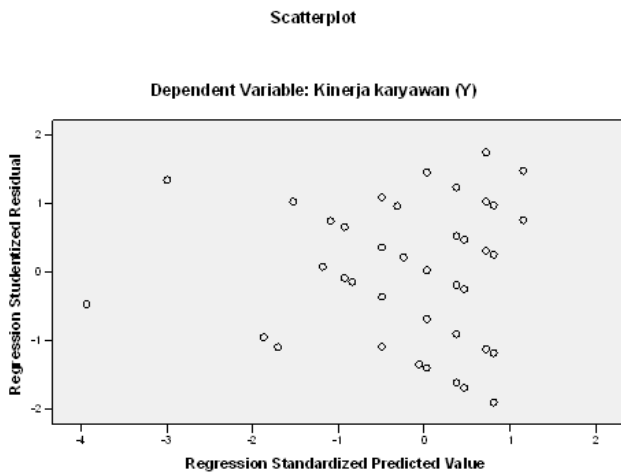
Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat angka *tolerance* dari variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai nilai *tolerance* tidak menjauhi 1 yang berarti bahwa ada korelasi antar variabel independen. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflantion Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi terhadap masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot diatas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda yang diperoleh dari pengolahan data tampak pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien	Standar error	t-value
(constant)	4,836	2,747	1,761
Lingkungan Kerja	0,383	0,144	2,66
Kompensasi	0,303	0,111	2,726

$R^2 = 0,287$

Adjusted $R^2 = 0,260$

Sumber : Data diolah, 2015

Dari hasil regresi linier berganda diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi 0,010 sedangkan nilai t dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,656 dengan standar error 0,144. Untuk nilai koefisien untuk variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0,303 dengan signifikansi 0,009 sedangkan nilai t dari variabel kompensasi sebesar 2,726 dengan standar error 0,111.

Besarnya koefisien determinasi R^2 menunjukkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 1 maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel

diatas, nilai R^2 sebesar 0,287 yang berarti bahwa 28,7% dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji f

F hitung sebesar 10,476. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima karena nilai f hitung $>$ f tabel sebesar 10,476. Nilai koefisien ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,005 dengan p value 0,000. Diperoleh dengan cara melihat tabel f dengan rumus $df_1 = k$, $df_2 = n - k - 1$, sehingga f tabel = 3,18. Dengan demikian, nilai f hitung 10,476 $>$ f tabel 3,18. Karena H_a diterima maka model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig
Regresi	10,476	4,02	,000

Sumber : Data diolah, 2015

Uji t

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, pembahasan akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5%. Dengan syarat apabila nilai variabel independen signifikan terhadap variabel dependen maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan apabila tidak signifikan maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak dengan mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n - 1$ (dalam penentuan ini $df = 55 - 1 = 54$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,673 disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Lingkungan kerja	2,656	2,007	0,010
Kompensasi	2,726	2,007	0,009

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,383 dan nilai t hitung 2,656. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value sebesar 0,010. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n - 1 = 54$ adalah 1,673. Dengan demikian, nilai t hitung 2,656 $>$ t tabel 1,673. Hasil

pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H1 diterima dan Ho ditolak.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) pada tabel tersebut adalah 0,303 dan nilai t hitung 2,726. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,009. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-1 = 54$ adalah 2,007. Dengan demikian, nilai t hitung $2,726 > t$ tabel 1,673. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H2 diterima dan Ho ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi pada tabel 8. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,383 dan nilai t hitung 2,656. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,010. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-1 = 54$ adalah 1,673. Dengan demikian nilai t hitung $2,656 > t$ tabel 1,673. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% atau kata lain H1 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berbeda dengan hasil penelitian Agung (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga lingkungan kerja yang dimiliki dapat menjamin bahwa yang bersangkutan akan melakukan pekerjaan dengan nyaman. Suasana kerja yang memadai merupakan faktor utama dalam mengukur lingkungan kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan tanpa adanya suasana kerja yang nyaman dalam aktivitas sehari-hari akan menyebabkan kurang maksimal suatu pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan karyawan lebih optimal dalam bekerja. Secara normatif AJB Bumiputera dapat diasumsikan telah mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi pada tabel 8. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) adalah 0,303 dan nilai t hitung 2,726. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,009 sebesar 2,007. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-1 = 54$ adalah 1,673. Dengan demikian, nilai t hitung $2,726 > t$ tabel 1,673. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siti (2014), Arofah (2011), Kiswuryanto (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh kinerja karyawan. Dan berbeda dengan hasil penelitian Laura (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan kompensasi yang diterima karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif. Item variabel kompensasi konsumen seperti: gaji, bonus, tunjangan hari raya, sumbangan biaya hidup, uang makan dan transport yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari para karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Banyuwangi Genteng. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa terjadi signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari uji t menerima hipotesis yang ada, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat dicapai jika memiliki lingkungan kerja yang baik

Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa terjadi signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan dan hasil dari uji t menerima hipotesis yang ada, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Rahmawati, Novi, dkk. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pepsuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo-Jawa Timur*. Jurusan TIP Universitas Brawijaya Malang.

Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55.

Keterbatasan

Penelitian tidak melakukan wawancara secara langsung terhadap responden atau dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden karena keterbatasan waktu. Sehingga peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung situasi dan kondisi responden saat mengisi kuesioner, serta tidak terlibat secara langsung dengan aktivitas yang ada dalam instansi tersebut. Hal ini menyebabkan peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah lingkungan kerja dan kompensasi yang diterapkan dalam instansi tersebut bukan merupakan jawaban yang semu. Untuk penelitian selanjutnya peneliti diharapkan menyebarkan kuisisioner sendiri pada yang bersangkutan.

Penggunaan metode kuesioner pada saat melakukan penelitian dapat menimbulkan kemungkinan adanya data yang bias yang dikarenakan responden tidak menjawab dengan benar ataupun yang mengisi kuesioner bukan responden yang bersangkutan. Diharapkan peneliti menemani responden dalam pengisian kuisisioner.

Daftar Pustaka

- Agung, Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*. Jurnal ekonomia, volume 9, nomor 2, Oktober 2013.
- Arofah, Siti. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Debora, Ervina. 2012. *Pengaruh Kompetensi Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Riau*. Skripsi. Riau: Universitas Riau.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianto dan Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kiswuryanto, Aditya. 2014. *Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian HRD di PT.Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Persero)*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Laura. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Universitas Bakrie.