

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayu Monika^{1*}, Tedi Rusman², Suroto³, Albet Maydiantoro⁴

¹Universitas Lampung, Indonesia

^{2, 3}Universitas Lampung, Indonesia

*E-mail: ayumonika@student.unila.ac.id

ABSTRACT

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah *deskriptiv Perivikatif* dengan pendekatan *exapost facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Nilai Fhitung sebesar 10,737 dengan sig. sebesar $< 0,05$

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, kinerja

1. Pendahuluan

Koperasi Pegawai Negeri mengandung dua unsur, yaitu ada unsur ekonomi dan ada unsur sosial. Unsur koperasi yang berdasarkan atas motif ekonomi atau mencari keuntungan, sedangkan bagian-bagian yang saling berkaitan tersebut merupakan unsur-unsur ekonomi seperti yang digunakan sistem pembukuan yang baku. Sedangkan unsur sosial lebih menjurus untuk menerangkan kedudukan anggota dalam organisasi tersebut, hubungan antarsesama anggota koperasi dengan pengurus untuk bekerja sama, menolong diri sendiri maupun solidaritas antar anggota dalam kelompok kekeluargaan yang mempunyai kepentingan dan juga tujuan yang sama dengan kesadaran mereka masing-masing. Dengan berusaha didalam suatu koperasi akan lebih mudah untuk mencapai dan memenuhi kepentingan serta tujuannya jika dibandingkan dengan mereka yang berusaha secara individu.

Dalam dunia perkoperasian, anggota merupakan suatu hal yang terpenting didalam perkembangan suatu koperasi, dimana dalam hal ini anggota diharapkan dapat berpartisipasi secara maksimal, dan dibutuhkan strategi yang tepat jika seorang pemimpin koperasi ingin memajukan koperasinya. Perencanaan strategi yang tepat sangatlah penting, karena apabila seorang pemimpin salah mengatur strategi bukannya keuntungan yang diraih tetapi malah sebaliknya. Secara tidak langsung anggota koperasi pada dasarnya juga adalah pemilik dari koperasi tersebut, oleh karena itu anggota diwajibkan untuk memajukan dan mengembangkan organisasinya. Oleh sebab itu, anggota koperasi dituntut berperan aktif dalam berpartisipasi dalam mengembangkan serta memajukan koperasinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Koperasi pegawai negeri juga dijadikan sebagai suatu instansi yang merupakan suatu

wadah bagi mereka yang bekerja pada instansi pemerintahan yang menyediakan koperasi sebagai media untuk melakukan kredit atau pinjaman uang yang dibayar secara mengangsur.

Kredit atau peminjaman uang yang dibayar secara mengangsur oleh pegawai negeri pada koperasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja, koperasi tersebut merupakan suatu sarana bagi mereka dalam memenuhi kesejahteraan dengan mengikut sertakan dirinya sebagai anggota koperasi pegawai negeri tersebut. Dengan mendapatkan pinjaman kredit maka seorang pegawai negeri dapat melakukan berbagai usaha untuk mendapatkan tambahan penghasilan serta membantu dalam kebutuhan keluarganya.

Koperasi juga sebagai media yang membantu pegawai negeri untuk melakukan pinjaman modal atau dana untuk kesejahteraan hidupnya, ketika pegawai negeri sipil tersebut telah terdaftar menjadi anggota Koperasi PNS pada Koperasi Sai Betik maka anggota koperasi tersebut wajib untuk mengikuti peraturan yang ada. Didalam UU No. 5/2014 secara eksplisit menyebutkan bahwa sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari Tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran yang bersangkutan. Dapat kita artikan bahwa, sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari iuran PNS yang dipotong sekian persen dari penghasilan yang didapatkannya. Selain dari pemotongan yang dilakukan oleh Pemerintah selaku pemberi kerja, koperasi yang terdapat pada Instansi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja dapat juga memotong Gaji Pegawai Negeri, apabila Pegawai Negeri tersebut sebagai anggota Koperasi melakukan peminjaman di Koperasi tersebut dengan mengisi formulir sebagai persyaratan melakukan peminjaman dan menandatangani formulir yang sudah disediakan oleh pihak koperasi. Oleh karena itu, nilai-nilai kepuasan masyarakat terhadap fungsi pelayanan yang diberikan KPN Sai Betik sangat ditentukan oleh pengurus itu sendiri, baik dari peran pemimpin maupun pelaksanaan oleh bawahan.

Selain itu juga didalam Koperasi Sai Betik ini bisa membantu perekonomian masyarakat sekitar, tidak hanya sebagai wadah simpan pinjam saja. Karena mereka menyediakan tempat yang mana dipergunakan untuk menjual barang-barang, makanan atau yang lainnya hasil karya dan juga hasil kreatifitas dari masyarakat sekitar. Contohnya seperti makanan dari olahan kopi, jagung, sayur mayur, sarung celugam, dan lainnya. Dengan begitu manfaat dari Koperasi ini dapat bertambah nilainya karena dapat membantu perekonomian dalam masyarakat sekitar dan juga dapat mengembangkan hasil potensi wilayah yang ada.

Hasil potensi yang ada di Lampung Barat banyak sekali yang bisa membantu perekonomian masyarakat sekitar. Hanya saja mereka tidak tahu bagaimana atau dimana tempat untuk memasarkan produk-produk yang mereka buat. Harapan dari Koperasi Sai Betik ini selain tujuannya membantu para anggota adalah membantu perekonomian masyarakat sekitar walaupun yang dilakukan oleh pihak Koperasi Sai Betik tidak banyak. Dengan begitu masyarakat yang membuat suatu kreatifitas dari hasil potensi wilayah yang ada di Lampung Barat dapat dituangkan dengan baik.

Kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh birokrasi pada khususnya seringkali tidak memuaskan dan tidak mencerminkan profesionalisme birokrasi ketika melakukan fungsi pelayanan kepada masyarakat yang menjadi permasalahan selama ini. Perusahaan atau badan usaha membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik dari pemimpin atau karyawan dalam hal tugas maupun pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau suatu badan usaha. Oleh karena itu, perusahaan atau badan usaha harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan (Yusuf: 2015: 57).

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011: 21) kondisi fisik kantor yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai juga sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, ruang tempat kerja yang dinilai sempit, pohon-

pohon yang ada disekitar kantor terlalu banyak sehingga kantor terlihat selalu kotor membuat para karyawan kurang merasakan kenyamanan di tempat kerja serta tidak adanya kantin didekat kantor. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di Koperasi Sai Betik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu mereka sangat jarang melakukan evaluasi atau bertukar pikiran tentang persoalan kantor sehingga interaksi antar sesama karyawan sangat kurang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Sai Betik, hal lain yang menjadi persoalan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan, dengan begitu hasil kinerja para karyawan terbilang standar atau hanya biasa-biasa saja. Padahal semestinya tiap hari para karyawan haus mampu berkontribusi lebih untuk kemajuan koperasi tidak hanya menyelesaikan target saja tetapi bisa melakukan lebih lagi untuk kemajuan koperasi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 31 orang karyawan Koperasi Sai Betik menyatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari suatu perusahaan atau badan usaha. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Koperasi Sai Betik, maka diketahui 3 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey kepada 31 orang karyawan perusahaan yang diperkenankan untuk memilih 3 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik.

Tabel 1. Hasil Wawancara Terhadap 31 Karyawan Mengenai Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik

No	Faktor Yang Memengaruhi	Respon	Persentase
1.	Disiplin Kerja	4	6,48%
2.	Pelatihan	11	17,82%
3.	Lingkungan Kerja (Fisik& non fisik)	13	21,06%
4.	Gaya Kepemimpinan	8	12,96%
5.	Motivasi	5	8,1%
6.	Kompensasi	12	19,44%
7.	Beban Kerja	9	14,58%

Sumber: Hasil Wawancara peneliti

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Koperasi Sai Betik mengalami penurunan dikarenakan oleh 3 faktor, yaitu lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi. Dari hasil pra-survey tersebut, terlihat bahwa 3 faktor tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 21,06% atau sebanyak 13 responden, kompensasi sebesar 19,44% atau sebanyak 12 responden dan pelatihan sebesar 17,82% atau sebanyak 11 responden. Sedangkan faktor paling kecil yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yaitu sebesar 6,48 % atau sebanyak 4 responden saja.

Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011: 68) kinerja karyawan itu merupakan hasil atau prestasi dari kerja seseorang yang dinilai dari kualitas ataupun kuantitasnya berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik untuk tercapainya suatu target dalam perusahaan atau badan usaha harus ada campur tangan dari seorang pemimpin agar dapat memberikan arahan ataupun koreksi bagi karyawan agar nantinya mereka dapat

memaksimalkan kerja untuk lebih baik lagi kedepannya. Karena memang sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu agar dapat mewujudkan semua target yang telah ditetapkan sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau badan usaha. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Yang diharapkan dari semua perusahaan atau badan usaha adalah kinerja karyawan yang memuaskan, tetapi tidak bisa kita pungkiri bahwa belum semua karyawan mampu bekerja sesuai dengan target dan memiliki kemampuan atau kreatifitas yang tinggi. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama.

Dengan permasalahan tersebut, untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan KPN Sai Betik Kabupaten Lampung Barat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka penulis memandang pentingnya pelatihan serta lingkungan kerja karena berdasarkan pendapat para ahli bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memang memengaruhi kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan atau badan usaha. Karyawan yang ada di suatu organisasi maupun perusahaan itu merupakan hal yang paling penting karena seorang karyawan atau pegawai itu sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Karena salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi itu ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang sangat memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan yang lain karena sumber daya manusia memiliki pikiran, akal keinginan, perasaan, pengetahuan, dan keterampilan. Oleh karena itu apabila kita melihat bagaimana kegunaan dari sumber daya manusia itu maka perusahaan atau bisnis tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Maka dari itu, sumber daya manusia harus menunjukkan kinerjanya dengan baik untuk menunjang suatu bisnis atau perusahaan itu makin baik untuk kedepannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk penilaian bagi pihak perusahaan atau badan usaha yang tujuannya untuk bisa melakukan suatu evaluasi maupun penilaian dalam bekerja. Mengapa demikian, karena kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil maupun keterampilan yang ada untuk pencapaian utama dalam suatu perusahaan atau badan usaha.

“Dikarenakan manusia selalu berperan aktif dan selalu menjadi peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau badan usaha, karena manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu untuk terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan yang ada” (Hasibuan, 2012: 10). Untuk dapat melihat bagaimana pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Karena apabila karyawan sudah dapat memahami atau mengerti apa saja yang harus dilakukan dalam pekerjaannya maka kinerjanya pun dapat meningkat.

Menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja merupakan semua hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada di dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut, itu semua termasuk dari lingkungan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan serta sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 2. Hasil Wawancara terhadap 31 Karyawan Koperasi Sai Betik Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja

NO	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Penerangan didalam ruangan	8	7	16
2.	Kebersihan di area kantor	5	9	17
3.	Fasilitas- fasilitas di kantor	9	8	14
4.	Komunikasi antar karyawan	8	10	13
5.	Penataan ruang yang ada di dalam kantor	6	12	13
Presentase (%)		23,3%	29,8%	47,3%

Sumber: *HasSumber : Hasil Wawancara peneliti*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan keanekaragaman hasil yang didapat tentang pengaruh lingkungan kerja. Sebanyak 23% menyatakan lingkungan kerja di Koperasi Sai Betik tinggi, 29,8% menyatakan sedang, dan 47,3% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu pelatihan juga cukup memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan menambah keahlian seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Sikula (2011: 98) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

Menurut Sofyandi (2013: 43) tujuan utama pelatihan yaitu, untuk memperbaiki kinerja, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Banyak sekali manfaat dari adanya pelatihan, diantaranya adalah dengan adanya pelatihan yang strategis dapat membuat SDM menjadi professional dalam bekerja, dapat membantu sesama karyawan dalam memecahkan masalah mereka, dan lebih memberikan kontribusinya pada hasil organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke 31 karyawan Koperasi Sai Betik tentang Pelatihan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Pelatihan

NO	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Produktivitas kerja yang dilakukan	9	9	13
2.	Kemajuan badan usaha	8	9	14
3.	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan	8	10	14
4.	Penggunaan teknologi semakin canggih	9	10	12
5.	Bagaimana pencapaian target di dalam pekerjaan anda	8	11	12
Presentase (%)		27,2%	31,7%	41,1%

Sumber: *Hasil Wawancara peneliti*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3 menunjuka hasil yang beragam. Pelatihan yang diperoleh 27,2% menyatakan tinggi, sebanyak 31,7% menyatakan sedang, dan 41,1%

menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui pelatihan yang ada di Koperasi Sai Betik masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan. Selain itu juga kompensasi sangat memengaruhi kinerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Mereka merasa bahwa prestasi yang selama ini dikontribusikan untuk perusahaan sangat dihargai dan suatu perusahaan atau badan usaha akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke 31 karyawan Koperasi Sai Betik tentang Kompensasi didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Kompensasi

No	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Pemberian bonus yang dilakukan oleh atasan	7	8	16
2.	Mendapatkan insentif ketika bisa memenuhi target kerja	8	8	15
3.	Kemudahan menggunakan fasilitas yang ada (mobil, motor, parkir khusus, akses internet)	8	11	12
4.	Pemberian jam kerja yang fleksibel	8	7	16
5.	Tunjangan untuk kesehatan dan jiwa	9	9	13
Presentase (%)		25,9%	27,8%	46,6%

Sumber: Hasil Sumber: Hasil wawancara peneliti

Berdasarkan data yang disajikan pada table 4 menunjukkan hasil yang beragam. Kompensasi yang diperoleh 25,9% menyatakan tinggi terhadap kompensasi, sebanyak 27,8% menyatakan sedang, dan 46,6% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan untuk karyawan masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai Koperasi Sai Betik (KPN) Lampung Barat, dapat diketahui bahwa pada usaha ini masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya pegawai disini masih merasa kurang atas kompensasi yang diberikan, masih ada beberapa pegawai yang kurang pemahaman atau kreatifitas mengenai koperasi itu sendiri, kurangnya waktu para pegawai untuk berdiskusi untuk membahas mengenai koperasi serta lingkungan kerja yang masih kurang akan fasilitas yang ada.

Menurut Simanjuntak (2005: 76), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Pertama yaitu faktor individu merupakan kemampuan ketika melakukan pekerjaan sehingga memengaruhi keterampilan kerjanya, yang kedua faktor dukungan organisasi yang berbentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, dan yang terakhir adalah faktor dukungan manajemen didasari oleh kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

Maka dapat kita katakan apabila suatu perusahaan atau badan usaha memiliki faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang sudah dijelaskan di atas, maka akan menimbulkan hasil kinerja karyawan tidak terpenuhi, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang tidak berjalan baik untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan pihak perusahaan atau badan usaha.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh adanya pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat”**.

2. Tinjauan Pustaka (Times New Roman, bold, 12)

a. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2014: 40) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan suatu aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan supaya karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dan membuat tingkat efisiensi yang tinggi bisa tercapai

b. Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 82) pelatihan merupakan jantung dari upaya yang berkelanjutan yang tujuannya agar meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja bagi organisasi. Sedangkan menurut Rival dan Sagala (2011: 212) pelatihan merupakan proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasinya. Pelatihan berkaitan dengan kemampuan atau keahlian mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya saat ini

c. Kompensasi

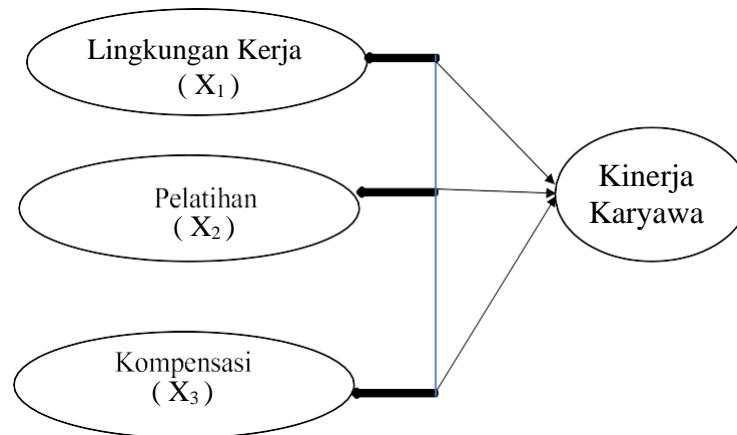
Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan baik itu berupa fisik atau non fisik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari karyawan oleh perusahaan ataupun badan usaha. Handoko (2014: 155) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Marwansyah (2016: 269) kompensasi adalah semua yang berbentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Hasibuan (2015: 204) berpendapat bahwa “Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan”

d. Kinerja

Menurut Gibson (2015: 183) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas (Zainur, 2010: 41) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan

e. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang penelitian terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori (Isti, 2015: 1). Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dugaan adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3), Terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

f. Hipotesis

- 1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
- 2) Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
- 3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
- 4) Ada pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

3. Metodologi (Times New Roman, bold, 12)

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui keadaan objek atau subjek yang akan diteliti berdasarkan fakta- fakta yang ada. Tujuan penelitian verifikatif adalah untuk menentukan tingkat pengaruh variabel- variabel dalam suatu kondisi.

Menurut TS Tri (2014:74) menyebutkan pendekatan *ex post facto* artinya data penelitian yang dikumpulkan setelah semua peristiwa yang diperhatikan terjadi. Artinya, pendekatan dilakukan dengan mengumpulkan data penelitian dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan menurut Saputro, dkk (2020:63) pendekatan *survey* yaitu mengumpulkan data sebanyak mungkin dengan menggunakan beberapa cara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat yaitu sebanyak 31 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Sai Betik yaitu sebanyak 31 orang responden.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini terdapat 3 jenis variabel yaitu :

1. Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3).

2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel intervening adalah kinerja karyawan (Y).

b. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Ginting dan Situmorang (2008:55) dalam Bawono dkk, (2018:58), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan memberikan deskripsi terkait fakta dan sifat populasi tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Selain itu menurut Hidayat (2015:336) menyebutkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat kebenaran dari hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan suatu objek secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. Hasil dan Pembahasan

1) Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-sendiri

a) Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat

Taraf nyata = 5%, derajat keabsahan ($df=n-k-1$) = $31-2-1 = 28$ dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,695. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,383 atau 38,3% dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang berarti bahwa nilai korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan termasuk kategori kuat dan R Square (R^2) diperoleh sebesar 0.147 dan nilai t_{hitung} sebesar $2,974 > t_{tabel}$ ($2,974 > 1,695$) dengan sig. 0,05 ($0,006 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan Koperasi Sai betik KPN.

b) Pengujian Pengaruh Pelatihan (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat

Taraf nyata = 5%, derajat keabsahan ($df=n-k-1$) = $31-2-1 = 28$ dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,695. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,382 atau 38,2% dan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang berarti bahwa nilai korelasi antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan termasuk kategori kuat dan R Square (R^2) diperoleh sebesar 0.146 dan nilai t_{hitung} sebesar $2,150 > t_{tabel}$ ($2,150 > 1,695$) dengan sig. 0,05 ($0,041 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis ini menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Karyawan Koperasi Sai betik KPN.

c) Pengujian Pengaruh Kompensasi (X3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat

Taraf nyata = 5%, derajat keabsahan ($df=n-k-1$) = $31-2-1 = 28$ dimana nilai t_{tabel} sebesar 1,695. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,423 atau 42,3% dan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang berarti bahwa nilai korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan termasuk kategori kuat dan R Square (R^2) diperoleh sebesar 0.179 dan nilai t_{hitung} sebesar $2,356 > t_{tabel}$ ($2,356 > 1,695$) dengan sig. 0,05 ($0.041 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan Koperasi Sai betik KPN.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Hasil Hipotesis

Ket	Sig.	A	Kon disi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
H ₁	0,006	0,05	sig < α	2,974	1,695	$t_{hitung} \geq$ t_{tabel}	Berpengaruh
H ₂	0,041	0,05	sig < α	2,150	1,695	$t_{hitung} \geq$ t_{tabel}	Berpengaruh
H ₃	0,026	0,05	sig < α	2,356	1,695	$t_{hitung} \geq$ t_{tabel}	Berpengaruh

Sumber : *Pengelolaan Data Tahun 2021*

2) Regresi Lenear Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 24,429 + 0,493 X_1 + 0,411 X_2 + 0,559X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini penjelasan mengenai pengaruh pada masing-masing variabel:

- Nilai konstanta (b_0) sebesar 24,429. Ini berarti bahwa semua variabel yang digunakan tidak berubah, maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 24,429 satuan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,493, Pelatihan sebesar 0,411 dan Kompensasi sebesar 0,559% artinya apabila terjadi peningkatan pada salah satu variabel tersebut sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan juga dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.

3) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan pada data diperoleh F-hitung sebesar 10,737 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, $df_1 =$ (jumlah variabel independen = 2) dan df_2 ($n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$), maka nilai F- tabel = 3,34. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel (**10,737 > 3,34**) dan sig < 0,05 (**0,000 < 0,05**), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja X_1 , Pelatihan X_2 dan Kompensasi X_3 , secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan Y, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Berikut hasil rekapitulasi data hasil uji F:

Tabel 2. Rekapitulasi Data Hasil Uji F

Hipotesis	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi
Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi	10,737	3,34	F _{hitung} > F _{tabel}

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Tahun 2021

4) Koefisien Determinasi Square (R²)

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R²	0,544
R Square	0,738

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 30 besarnya koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah 0,544 atau 54,4 % yang berarti bahwa kemampuan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya (100%-54,4%) 46,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

b. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh masing masing variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dan pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat berdasarkan hasil perhitungan analisis multiple.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017: 138) menyatakan Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas - tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Keberhasilan yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat salah 1 faktornya adalah dengan adanya lingkungan kerja fisik atau non-fisik. Apabila lingkungan kerja yang ada sudah memenuhi kriteria yang baik untuk para karyawan maka diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas, ditemukan suatu fakta bahwa keberadaan Lingkungan Kerja X₁ berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y di. Hal tersebut dibuktikan dengan data hasil hipotesis yang menunjukkan koefisiensi t_{hitung} diperoleh 2,974 dan t_{tabel} sebesar 1,695 dengan demikian t_{hitung} > t_{tabel} (2,974 > 1,695) yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017: 198) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”, menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,355.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat teori Menurut. Gardjito, dkk. (2014: 167) lingkungan kerja adalah kondisi ataupun keadaan yang efeknya cukup besar untuk mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Jadi, ketika lingkungan kerja yang ada sudah sesuai dengan ketentuan maka kinerja karyawan diharapkan akan lebih baik lagi kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat membuat efektifitas karyawan akan baik. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dipenuhi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu badan usaha atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan begitu para perusahaan atau badan usaha menyiapkan adanya pelatihan untuk karyawan yang tujuannya adalah supaya para karyawan dapat mengerjakan semua pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik, terlatih, dan terorganisir.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas, ditemukan suatu fakta bahwa keberadaan Pelatihan X₂ berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y. Hal tersebut dibuktikan dengan data hasil hipotesis yang menunjukkan koefisiensi t_{hitung} diperoleh 2,150 dan t_{tabel} sebesar 1,695 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,150 > 1,695) yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah, University of Science and Technology Ghana (Jurnal Internasional, Tahun Penelitian 2017) *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana* yang menunjukkan bahwa . *The result of this research is most of the bank's staffs are satisfied with their work environment especially the physical ambience. The paper concludes that the environment has a significant effect on employees' satisfaction. Management to improve the work environment of employees to boost productivity.*

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Ferdous dan Razak (2012) berasal dari International Journal of Business and Management. Vol. 7, No. 10; May 2012* dengan judul "*Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh : A Case Study on National Bank Limited (NBL)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kebutuhan pelatihan yang positif dalam sektor perbankan di Bangladesh.

Penelitian ini menggunakan survei yang kemudian dibuat grafik dan disimpulkan dari berbagai macam pernyataan, diantaranya dukungan manajemen terhadap pelatihan, masukan karyawan tentang pelatihan, program ketrampilan, pengetahuan yang cocok, jaminan manajemen atas kebutuhan pelatihan, pelatihan terkait dengan tujuan organisasi dan pribadi, keadilan dalam persetujuan program pelatihan, kepuasan karyawan pada konten dan frekuensi, informasi tentang program pelatihan, evaluasi yang memadai pelatihan, dan juga pelatihan meningkatkan daya saing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dipertegas pendapat dari ahli Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016: 67), Pelatihan adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang ataupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya kedepan. Sedangkan Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis, artinya dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan ataupun keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa Pelatihan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Simanjuntak (2010: 1), kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dengan berupa keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Salah 1 cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan pemberian kompensasi, karena dengan adanya kompensasi secara tidak langsung akan membuat para karyawan bekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas, ditemukan suatu fakta bahwa keberadaan Kompensasi X_3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y. Hal tersebut dibuktikan dengan data hasil hipotesis yang menunjukkan koefisiensi t_{hitung} diperoleh 2,356 dan t_{tabel} sebesar 1,695 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,356 > 1,695$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edi Nugroho (2013: 56) yang menyatakan bahwa Kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil dari penelitian ini juga dikemukakan oleh Nuria, Khusna (2015: 122) dengan judul pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998), dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ (5%). Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat t_{hitung} (0,065) < t_{tabel} (1,998).

Penelitian lain dilakukan oleh Febriyanti (2011: 45) dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan" tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel dependent (kinerja) berpengaruh terhadap variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh sangat penting terhadap Kinerja Karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan di suatu tempat kerja itu sesuai dengan kinerja mereka untuk perusahaan maka para karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal lagi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis, ditemukan suatu fakta bahwa keberadaan dimensi Lingkungan Keluarga X_1 , Pelatihan X_2 dan Kompensasi X_3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y di Koperasi Sai Betik. Hal tersebut dibuktikan dengan data $F_{hitung} > F_{tabel}$ $10,737 > 3,34$ dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima dan besarnya koefisien determinasi (Adjuster R Square) adalah 0,544 atau 54,4% yang berarti bahwa kemampuan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi sedangkan sisanya ($100\% - 54,4\%$) 46,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Sinambela (2011: 136), mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan dari pegawai didalam melakukan suatu keahlian atau potensi tertentu. Kinerja pegawai dinilai sangatlah penting dikarenakan dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauhkah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan untuk menunjang kinerja karyawan yang sesuai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sutanto, Eddy Madiono dan Budhi Setiawan (2009: 285) bahwa secara keseluruhan ada kecenderungan hubungan yang terjadi antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan linier antara pelatihan terhadap prestasi adalah kuat. Sehingga dengan diterapkan pelatihan yang baik oleh perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan prestasi kerja mereka di suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Ainun Mamnuah (2006: 193) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun 13 simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainun Mamnuah (2006: 75) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun 13 simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian I Wayan Kemara Giri (2005: 255) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya yang 65,46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian Ainun Mamnuah (2006: 189) yang berjudul “Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun 13 simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah atau tidak sesuai atau bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan akan semakin rendah pula kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut dikarenakan mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan itu. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sai Betik (KPN) Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

c. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat, maka peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Kelemahan instrumen penelitian menggunakan angket yaitu peneliti tidak dapat mengendalikan apakah jawaban yang diberikan responden sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau tidak. Namun peneliti sudah berusaha memberikan penjelasan agar responden dapat menjawab sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang, yang mana didalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di Koperasi Sai Betik.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti tiga faktor yaitu Lingkungan Kerja, pelatihan dan komoensasi sehingga dalam penelitian ini hanya bisa memberikan informasi tentang pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak bisa diketahui secara rinci

5. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan jika ada pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan atau badan usaha harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika mereka sedang bekerja. Perusahaan harus memberikan pelatihan untuk para karyawan karena dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperbarui informasi dan pengetahuan mereka untuk memajukan perusahaan atau badan usaha ditempat mereka bekerja. Sebagai pemilik perusahaan ataupun atasan hendaknya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan untuk perusahaan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan, pelatihan dan juga lingkungan kerja karena ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan ataupun badan usaha. Perusahaan maupun badan usaha sebaiknya memperhatikan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja supaya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika kompensasi karyawan baik, pelatihan baik dan lingkungan kerja bagus maka akan meningkatkan kualitas dari setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

5. Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Ahmad Subagyo. 2014. *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Laksana.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah mada University Press, Yogyakarta.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. Journal of Sustainable Society 1(2), 36- 43.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogakarta.
- Soeriawibawa, D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor*. SMART - Study & Management Research, 17(2), 10-17. Retrieved from STEMBI.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

-
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.