

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.RUDANT MAJU SELARAS

Besti Lilyana^{(1)*}, Viola De Yusa⁽²⁾ Irma Yutami

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

bestililyana@darmajaya.ac.id, violadeyusa@darmajaya.ac.id.

irmayatami1712110236@mail.darmajaya.ac.id

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan alat statistik SPSS versi 25.0 untuk perhitungan model regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan sangat kecil terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 0,4%. Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 27,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 27,8%, sedangkan sisanya sebesar 72,2% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, kompensasi non finansial.

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and non-financial compensation on the performance of production employees. The hypothesis in this study is that there is an effect of the physical work environment and non-financial compensation either partially or simultaneously on the performance of employees in the production department. The sample used in this study amounted to 65 people. Methods of data collection using library research and field studies. The data analysis method used multiple linear regression with the help of the SPSS statistical tool version 25.0 for the calculation of the multiple linear regression model. The results of hypothesis testing the effect of the physical work environment on performance partially show that the physical work environment has a positive and very small effect on performance with a contribution of 0.4%. Non-financial compensation has a positive effect on performance with a contribution of 27.6%. Simultaneous hypothesis testing shows that the physical work environment and non-financial compensation together have a positive effect on performance with a contribution of 27.8%, while the remaining 72.2% is a variation of other variables not examined.

Keywords: physical work environment, employee performance, non-financial compensate

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik sektor

pemerintah maupun sektor swasta. Dalam mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, karena pengelolaannya melibatkan semua unsur anggota yang ada didalamnya, seperti karyawan, pimpinan dan sistem lainnya. Per panduan ketiga unsur tersebut diharapkan mampu

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dalam mencapai suatu tujuannya baik sektor pemerintah maupun sektor swasta/perusahaan tentu membutuhkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki, agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memberikan suatu imbalan yang sesuai atas kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan, seperti memberi imbalan yang layak dan adil serta perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu mendorong para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Dalam menjalankan bisnisnya perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuannya, di mana perusahaan harus menghasilkan produksi yang baik, dari proses awal pengelolaan hingga menjadi produk jadi, semakin baik kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, maka akan memudahkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lain dalam menjual produk di dalam maupun di luar negeri. Guna membantu dan memperlancar kegiatan di dalam perusahaan dalam menjalankan tugasnya para karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih seperti pemberian kompensasi dan juga lingkungan kerja yang sesuai, agar kuantitas dan kualitas yang dihasilkan akan maksimal.

Lingkungan kerja fisik faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis (2014). Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapat perhatian, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, namun sebaliknya apabila

lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.

Selain lingkungan kerja fisik, kompensasi non finansial merupakan faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis (2014). pemberian kompensasi kepada karyawan harus didasari dengan adil dan layak, karna semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka karyawan akan termotivasi untuk berkontribusi lebih terhadap kinerja yang ia berikan terhadap perusahaan, namun sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka akan mengakibatkan karyawan tidak bersemangatnya bekerja, alhasil kinerja yang diberikan tidak optimal. Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (bagian produksi pada PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang) (Hendra Habiwibowo dan Hari Susanta Nugraha, 2018), pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Beton Indonesia cabang Medan (Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar dan Laili khatmi Siregar 2020)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Dessler (2016) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Afandi (2017) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kompensasi non finansial adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tidak berbentuk uang. Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Panggabean (2014) kompensasi non finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Mondy (2016) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bukan berbentuk uang, melainkan meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis tempat orang itu bekerja. Sedangkan menurut Lijian Poltak Sinambella (2016) kompensasi non finansial adalah imbal jasa yang berupa kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya sendiri maupun dari lingkungan tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Mardiyanti et al (2018) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya sendiri dan lingkungan dimana orang itu bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2014) Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Surya Akbar (2018) Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja. Menurut Khurosani (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam suatu organisasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh(Nuraeni and Muhammad Sahid 2021) yang

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras yang berjumlah 65 orang. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (kuisisioner) kepada sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% yang diformulasikan kepada seluruh karyawan

bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras yang berjumlah 65 orang, Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer.

Sebelum kuesioner digunakan perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengajuan hipotesis dilakukan dengan melakukan pengujian uji t. Uji t digunakan menguji signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} jika besarnya nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat., uji f Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F, uji koefisien determinasi (R^2) Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja karyawan

Pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistik t (uji t).

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial tertera pada gambar 1 di bawah ini:

Coefficien ts ^a					
Mo del	Unstandar dized Coefficien ts	Standar dized Coefficie nts	T	Sig .	
	B	Std . Error	B eta		
1 (Consta nt)	12,814	2,983		4,296	0,000
Lingku ngan Kerja Fisik	0,029	0,069	0,430	0,430	0,669

Gambar 1. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan

Dari gambar di atas, di dapat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,430 sedangkan t_{tabel} dengan ($dk=65-2=63$) adalah 1,669, jadi t_{hitung} (0,430)

< t_{tabel} (1,669) dan nilai sig 0,669> alpha 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. maka Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Lingkungan kerja fisik menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) tertera pada gambar 2.

Gambar 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.061 ^a	.004	-.012	2.545
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Dari gambar di atas didapat bahwa Nilai *R square* sebesar 0.04 artinya sebesar 0,4% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 99,6% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial secara Parsial terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja tertera pada gambar 3.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error		
1	(Constant)	12,814	2,098		4,296
	Kompensasi Non Finansial	0,437	0,090	0,535	4,851

Gambar 3. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

Dari gambar di atas, variabel Kompensasi Non Finansial (X2) bahwa nilai *t* hitung sebesar 4,851 sedangkan *t* tabel dengan (*dk*=65-2=63) adalah 1,669, jadi *t* hitung (4,851) > *t* tabel (1,669) dan nilai sig 0,000 < alpha 0,05 yang artinya *H*₀ diterima dan *H*_a ditolak, maka Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Besaran kontribusi variabel Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi tertera pada gambar 4.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.264	2.170
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial				

Gambar 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel kompensasi mon finansial terhadap variabel Kinerja karyawan

Dari gambar di atas didapat bahwa Nilai *R square* sebesar 27,6 artinya sebesar 27,6% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi Non Finansial sedangkan sisanya 72,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan

Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial secara simultan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras, penulis menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung < nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji tertera pada gambar 5.

ANOVAa						
	Sum of Model	Squares	df	Mean Squar e	F	Sig.
1	Regression	113,772	2	56,886	11,925	.000b
	Residual	295,767	62	4,770		
	Total	409,538	64			

Gambar 5. Pengujian Hipotesis secara Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

Dari gambar di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 11,929 sedangkan Ftabel 3,15 dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($65-3=62$) adalah 3,15. Jadi nilai Fhitung > Ftabel yaitu $11,929 > 3,15$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ alpha maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. maka Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai

kontribusi (R Square) tertera pada gambar 6.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	0,278	0,255	2,184

Gambar 6. Hasil Uji Koefisin Determinasi variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.278 artinya sebesar 27,8% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial, sedangkan sisanya 72,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Analisis efektivitas dan efisiensi laporan keuangan pada Direktorat Jenderal Pengawasan periode TA. 2017-TA. 2020 untuk realisasi pelaksanaan anggaran disimpulkan bahwa:

1. Alokasi anggaran yang diberikan kepada Direktorat Jenderal PSDKP untuk periode TA.2017 – TA. 2020 mengalami penurunan dengan persentase rata-rata penurunan sebesar 5,29%;
2. Pada rasio *varians* menunjukkan realisasi anggaran yang baik hal ini dikarenakan tidak ada realisasi yang tidak ada pagu anggarannya (tidak terdapat pagu minus);
3. Realisasi atas pelaksanaan anggaran pada TA. 2017 merupakan realisasi penyerapan anggaran terendah yaitu 65, 96% yang berarti bahwa efektivitas pelaksanaan anggaran masuk pada kriteria kurang efektif dan pada TA. 2020 terjadi perubahan positif dengan realisasi meningkat

menjadi 95,80% dengan kriteria efektivitas presentasi kinerja “Efektif”;

4. Tingkat efisiensi pelaksanaan kegiatan pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan periode TA. 2017 – TA. 2020 menunjukan cukup efisien dengan nilai rasio efisiensi sebesar 88,97%.

Implikasi kebijakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil analisis efektivitas dan efisiensi laporan keuangan pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan adalah:

1. Penyusunan rencana penarikan dana (RPD) disesuaikan dengan rencana pelaksanaan kegiatan;
2. Efektivitas pelaksanaan kegiatan lebih ditingkatkan dengan merealisasikan anggaran tepat waktu dan pencapaian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar memberikan multiplier efek bagi masyarakat;
3. Aspek efisiensi tetap menjadi perhatian dalam pelaksanaan anggaran agar realisasi anggaran tepat sasaran, efisien dan tidak terdapat kebocoran atau penyalahgunaan anggaran.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edit/Concept_Indicator_Human_Res

ources_Manage/IXItDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Safitri, I. L. K. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT . Jaya Beton Indonesia Cabang Medan The Effect Of Financial Compensation And Non – Financial Compensation On The Performance Of Empl. 1(1), 106–111.*

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi Pt.Politama Pakindo Kabupaten Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(2), 212–216.*

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2014). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.

- Mondy, & Wayne. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gelora Aksara Pratama.
- Nuraeni and Muhammad Sahid. 2021. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN WAY KANAN." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 05(01):12.
- Panggabean, & Mutiara, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai sipil, cetakan kelima*. Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(1), 1–19. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Lijan Poltak*. Bumi Aksara.